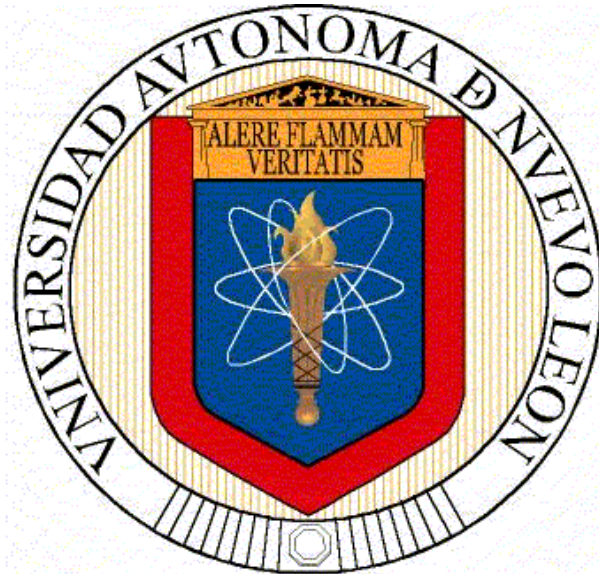


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ARQUITECTURA**



TESIS

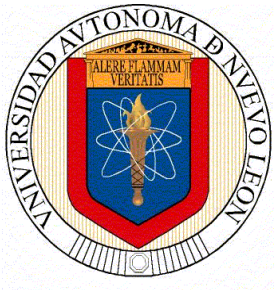
**DESARROLLO DE ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL CAMPO LABORAL**

POR:

KATERINA COBAS NÁÑEZ

**COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRÍA EN CIENCIAS CON ORIENTACIÓN EN GESTIÓN E
INNOVACIÓN DEL DISEÑO**

OCTUBRE, 2015



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ARQUITECTURA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



TESIS

**DESARROLLO DE ESTRATEGIA DE INCLUSIÓN PARA
PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL CAMPO LABORAL**

POR:

KATERINA COBAS NÁÑEZ

**COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRIA EN CIENCIAS CON ORIENTACIÓN EN GESTIÓN E
INNOVACIÓN DEL DISEÑO**

ASESOR:

DRA. MINERVA SALINAS PEÑA

CD. UNIVERSITARIA

OCTUBRE, 2015

DEDICATORIA:

A mis padres:

Fernando y Leticia por haber creído en mí, y puesto su confianza y esfuerzo en mi recorrido por alcanzar mis metas.

Para ustedes y para mi amado:

Carlos Montemayor, quien con su apoyo y muestras de cariño, me han motivado para seguir adelante.

Gracias infinitas.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCION	1
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACION Y SU CONTEXTO	2
1.1 CONTEXTO	2
1.2 ANTECEDENTES	2
1.2.1 Antecedentes a nivel nacional – Discapacidad	2
1.2.2 Antecedentes a nivel internacional – Discapacidad	4
1.2.3 Antecedentes a nivel nacional – inclusión	8
1.2.4 Antecedentes a nivel internacional – inclusión	10
1.2.5 Antecedentes a nivel nacional – campo laboral o empleo	12
1.2.6 Antecedentes a nivel internacional – campo laboral o empleo	15
1.2.7 Antecedentes a nivel nacional – exclusión	19
1.2.8 Antecedentes a nivel internacional – exclusión	21
1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	22
1.4 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	23
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	23
1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	23
1.5 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	24
1.6 RELEVANCIA Y JUSTIFICACION	24
1.7 LIMITACIONES Y DELIMITACIONES	37
1.8 HIPÓTESIS O SUPUESTO	38
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	38
2.1 CONCEPTUALIZACIONES	39
2.1.1 Discapacidad y sus conceptos	39
2.1.2 Campo laboral o empleo y sus conceptos	41
2.1.3 Inclusión y sus conceptos	43

2.1.4	Paradigmas en la inclusión laboral	45
2.1.5	Exclusión y sus conceptos	46
2.1.6	Psicología relacionada con la discapacidad y sus conceptos	47
2.2	TEORIAS	49
2.2.1	Teorías de Discapacidad	49
2.2.2	Teorías de campo laboral o empleo	51
2.2.3	Teorías de Inclusión	53
2.2.4	Teorías de Exclusión	55
2.2.5	Teorías de psicología relacionada con la discapacidad	58
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		59
3.1	TIPO DE ESTUDIO	60
3.2	ESTUDIO DE CASO	61
3.3	RELEVANCIA DEL ESTUDIO DE CASO	62
3.4	TECNICA – ENTREVISTA A PROFUNDIDAD	65
3.5	MÉTODO DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	66
CAPITULO IV: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN		66
4.1	ANÁLISIS DE RESULTADOS	66
CAPITULO V: CONCLUSIONES		70
CAPITULO VI: ANÁLISIS DEL DISCURSO		72
CAPITULO VII: ACCIONES Y TRANSFORMACIONES		75
7.1	PROPUESTAS CON BASE A LAS TEORIAS POSTULADAS	75
7.2	Acciones positivas en la inserción laboral de personas con discapacidad	79
BIBLIOGRAFÍA		81

Desarrollo de estrategia de Inclusión para personas con discapacidad al campo laboral

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por interés, conocer la situación actual, de las personas con discapacidad en edad para trabajar, en relación a su inclusión al campo laboral en México.

Partiendo de la base, de las personas con algún tipo de discapacidad, son sujetos de protección y ayuda por parte del Gobierno, con la generación de Leyes y Programas que eviten la discriminación a este colectivo y su plena incorporación a la sociedad.

Se consideran las premisas de empleo planteadas por la Organización Internacional del Trabajo.

La aproximación metodológica que sustenta a la investigación es cualitativa. El objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, desarrollar y analizar el significado de un programa de capacitación en un determinado grupo y contexto.

A partir de los resultados obtenidos, con base al uso de la entrevista profunda, fue posible distinguir que existen variables que permiten comprender, las necesidades de inclusión y capacitación para las personas con discapacidad.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DE INVESTIGACION Y SU CONTEXTO

1.1 CONTEXTO

El propósito de esta investigación es proveer información importante a nivel federal, de la utilización de las capacitaciones laborales, para personas con discapacidad, previas a ser ubicadas en un empleo o actividad que les permita su autonomía e incremento de su autoestima.

Además se exploraron y se identificaron diversos estudios investigativos a nivel mundial relacionados al problema de investigación

1.2 ANTECEDENTES

1.2.1 Antecedentes a nivel nacional – Discapacidad

En tiempos recientes la globalización ha acelerado y reforzado la necesidad de aceptar la diversidad en todos los ámbitos de la sociedad. La contratación de personas con discapacidad se reconoce cada vez más como un factor importante para mejorar la eficacia, productividad y éxito global de las empresas.¹

En 1566 Fray Bernardino Álvarez Herrera, funda en la Ciudad de México, el hospital de San Hipólito, que fue el primer hospital en el continente dedicado al cuidado de las personas que padecían enfermedades mentales.²

El primer esfuerzo nacional para la atención de personas con discapacidad se dio el 13 de Enero de 1977 con la creación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la

¹ CONAPRED. Guía para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad. p.11

² INEGI, Las personas con discapacidad en México: una visión censal.

Familia (DIF), cuya finalidad fue brindar asistencia social, como obligación del Estado, y en beneficio de la población marginada, a las personas con discapacidad, o las personas en desventaja social.³

Por decreto presidencial de Diciembre de 1982, el DIF Nacional fue facultado para operar establecimientos de asistencia social en beneficio de personas con discapacidad. A partir de la descentralización de programas alimentarios que se llevó a cabo en 1998, el DIF Nacional ha fortalecido su carácter de promotor y coordinador de programas, orientando sus actividades hacia la prevención de la vulnerabilidad en la familia, a través de la normatividad de programas, la atención en centros asistenciales y la definición de criterios de atención⁴

En el año 2009 se presenta el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012, creado por el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS), cuya misión fue conjuntar políticas de Estado y conducir la operación de estrategias en las instituciones del sector público en los tres órdenes de gobierno, para favorecer el desarrollo integral y la inclusión plena de las personas con discapacidad y sus familias en la vida social y productiva del país, con absoluto respeto a sus derechos humanos y libertades fundamentales⁵

En Agosto del 2014, el gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto realiza reformas necesarias, para la efectiva inclusión de este sector de la sociedad. El Gobierno de la

³ Programa Nacional para el Desarrollo de las personas con Discapacidad 2009 - 2012

⁴ (ACUERDO por el que el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia da a conocer las Reglas de Operación e indicadores de resultados del Programa de Atención a Población en Desamparo, Antecedentes. Secretaría de la Función Pública, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia

⁵ Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012, p. 11.

República desarrolla una política social incluyente, con un enfoque subrayado a la atención de los sectores más vulnerables⁶



Fuente: <http://www.sedesol.gob.mx/es/SEDESOL/Comunicados/2164/las-personas-con-discapacidad-requieren-ejercer-a-plenitud-sus-derechos>

1.2.2 Antecedentes a nivel internacional – Discapacidad

Es en las culturas antiguas donde se inicia el reconocimiento de la necesidad de ofrecer un trato más humano hacia las personas con discapacidad. Confucio hablaba de la responsabilidad moral, amabilidad, ayuda a los débiles; Buda promulgó principios de compasión, caridad, y generosidad, mientras que el cristianismo proclamó la igualdad de todos los hombres, el amor y la atención de los necesitados.⁷

⁶ Comunicados “Las personas con Discapacidad requieren ejercer a plenitud sus derechos, Núm. 302 México, D.F. 2014 Secretaría de Desarrollo Social.

⁷ Aguado X. Eficacia y Técnica Deportiva. Análisis del Movimiento Humano, 1993. Barcelona: Inde

Las culturas primitivas de la humanidad están unidas por un mismo denominador en relación al discapacitado: Proscripción y desprecio. Ello deriva tanto de la creencia que la fuerza física constituía el máximo don para el hombre como de la idea generalizada de que las deformidades y deficiencias físicas y las alteraciones mentales eran una muestra del castigo divino por pecados cometidos por los interesados o sus ascendientes o bien signo externo de la malignidad del sujeto.⁸

En los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial se enfatizó la urgencia de promover estrategias orientadas a que las personas con discapacidad contribuyeran con su esfuerzo a mejorar su situación económica y social; para ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió en 1955 la Recomendación 99, que invita a los países a instrumentar acciones que faciliten la integración laboral de este grupo, haciendo hincapié en el establecimiento de programas que demuestren y mejoren sus cualidades profesionales, fomenten oportunidades y supriman toda discriminación con respecto a la capacitación y al empleo.

En 1946 se proclamó el código de Nüremberg; éste estableció un decálogo de principios que deberían ser respetados cuando se afectaba la dignidad humana (experimentación médica o investigación en seres humanos)⁹

¹⁰En 1980, con la publicación de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM), la OMS aporta una perspectiva de lo social en el

⁸Ricardo Hernández Gómez, “Antropología de la discapacidad y la dependencia. Un enfoque humanístico de la discapacidad”. 2001

⁹ Rodríguez Montero, Gustavo Enrique, “La formación ética y jurídica de los agentes educativos y sanitarios que interactúan con los discapacitados mentales”, Universidad “José Martí Pérez”

¹⁰ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México). Las personas con discapacidad en México: una visión al 2010 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía.-- México: INEGI, c2013.

concepto de discapacidad que ayuda en la inclusión del entorno en la valoración de las consecuencias de la discapacidad.

En 1980 la Organización Mundial de la Salud presentó la “International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. A Manual of Classification Relation to the Consequences of Disease”, y nació como una herramienta para la clasificación de consecuencias de enfermedades (así como para lesiones y otros desordenes) y sus implicaciones para las vidas de los individuos, las definiciones que se generaron a partir de este documento para describir la discapacidad fueron: Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía.

En 1983 la OIT desarrolla el Convenio 159, que definía al *inválido* como “toda persona cuya posibilidad de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan sustancialmente reducidas a causas de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida”.¹¹

Con las reformas sociales y la creación de documentos oficiales por parte de Organizaciones tales como la UNICEF, Organización Mundial de la Salud y organizaciones gubernamentales como la STPS, Secretaría de Educación Pública, DIF, entre otros, se han llegado a generar diversos términos para “discapacidad”, entre los que se reconocen diversidad funcional, limitación y deficiencia.

Dichos conceptos se aplican al grupo de personas que año con año crecen en porcentaje poblacional, los individuos con discapacidad no es un grupo homogéneo; ya que la discapacidad puede ser física, sensorial, intelectual o mental.

¹¹ Convenio 159, de 22 de Junio de 1983, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, Organización Mundial del Trabajo.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas se aprobó en diciembre de 2006. La Convención marca un cambio de paradigma en las actitudes y los criterios respecto de las personas con discapacidad. Va un paso más allá en el proceso de dejar de considerar a las personas con discapacidad como objetos de caridad, tratamiento médico y protección social para considerarlas sujetos con derechos, capaces de reclamar esos derechos y de tomar decisiones sobre su vida basadas en su consentimiento libre e informado, además de ser miembros activos de la sociedad.¹²

Fundamentalmente a partir de los años 40 la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instituciones, lideran el compromiso sistemático por la visibilización y el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derecho, mediante diversos acuerdos e instrumentos normativos que instan a los Estados a fortalecer su marco democrático, promoviendo el cumplimiento de los mismos.¹³

Tales transformaciones conceptuales, también trae consigo cambios importantes en todos los ámbitos de atención o abordaje de la discapacidad, entre ellos el estadístico. Durante mucho tiempo, captar el tema de discapacidad en censos y encuestas implicaba preguntar sobre la presencia o ausencia de deficiencias o enfermedades específicas. Sordera, ceguera, retraso mental, etc. En la actualidad, se busca captar la dificultad que tienen las personas para realizar un conjunto de tareas consideradas básicas como: ver, escuchar, poner atención, atender el cuidado personal, caminar, etc. Ello bajo la

¹² Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, Naciones Unidas, Enable

¹³ Inclusión Laboral para personas con Discapacidad, Ministerio de Educación del Perú, Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España, pag. 14

perspectiva de que la dificultad para realizar una tarea expresa tanto la presencia de una deficiencia o enfermedad como la influencia negativa o poco facilitadora del entorno.

El M.C Dr. Juan José Tovar Velasco, en su Proyecto para la integración de las facultades de ciencias de la salud, la cátedra del paciente con discapacidad menciona que es momento de que las discapacidades sean integradas al campo de conocimiento de las aulas de las facultades de ciencias de la salud , para que el médico y otros prestadores de servicios de salud en formación, salgan con la capacitación adecuada, y la conciencia necesaria para poder actuar con toda la calidad que se enfocan cuando de otro tipo de patologías se trata, para saber a dónde referir los pacientes, para poder aconsejar al paciente y al familiar en cuanto a su manejo integral.

Si nos referimos ahora a las definiciones que se han aportado en los últimos tiempos sobre la discapacidad desde fundaciones, instituciones u organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), nos percatamos de inmediato que éstas reflejan una clara e inequívoca intención taxonómica, propia del *modelo biomédico* que es asumido en las políticas sociales y en los sistemas sanitarios convencionales. Esta pulsión clasificadora está dirigida a establecer un diagnóstico fiable de la discapacidad, que permita compararla con otras afecciones o enfermedades y con determinados niveles e intensidades, signos y síntomas de las mismas que pueden ser objeto de tratamiento, curación o rehabilitación.¹⁴

1.2.3 Antecedentes a nivel nacional – inclusión

¹⁴ Discapacidad: contexto, concepto y modelos, International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional, núm. 16, enero-junio, 2010, pp.381-414. Pontificia Universidad Javeriana Bogotá Colombia.

Sabemos que la inclusión laboral es una de las metas de mayor expectativa de todo ser humano, incluso más, después de un período de capacitación, sin embargo cuando las respuestas del campo laboral son mínimas o no hay ofertas, las dificultades emocionales se van asociando.

En este contexto, los jóvenes con alguna discapacidad, en edad para trabajar, encuentran mayor dificultad, fundamentalmente por que su formación no les ha permitido desarrollar las capacidades pertinentes y/o por que los prejuicios y temores sobre su desempeño limitan su participación en el mercado.

La participación es un derecho, y no un privilegio, a continuación enunciaremos algunas barreras a la participación e inclusión

- Actitudes sociales negativas
- Ausencia de políticas y legislaciones apropiadas
- Respuesta institucional a la provisión de asistencia
- Enfoque sectorial al trabajo en discapacidad
- Falta de enfoques alternativos a la asistencia
- Falta de personal calificado¹⁵

Anteriormente se asumía que la responsabilidad social era exclusiva de las empresas, sin embargo esta concepción ha quedado rebasada; hoy los centros laborales pueden ser organizaciones públicas, privadas y sociales que aplican estrategias de responsabilidad social¹⁶

¹⁵ Saleh, Lena, “La inclusión desde la mirada internacional” ex Directora de educación especial, UNESCO. p.09

¹⁶ Guía para la inclusión laboral, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Inclusión Laboral

Durante el mandato del Presidente Vicente Fox Quesada, se expide la Ley General de las Personas con Discapacidad, ésta se decretó mediante el Diario Oficial de la Federación

En el pasado 2012, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, genera la Guía para la Inclusión Laboral, de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH 2012, que pretende poner a disposición de las empresas o centros de trabajo, alternativas para incluir laboralmente a las personas en situación de vulnerabilidad desde la perspectiva de la responsabilidad social.

Además, nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promueve en su Marco Jurídico la Inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad en sus artículos 1, 5 y 123, donde establece que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y además establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

1.2.4 Antecedentes a nivel internacional – inclusión

A mediados del siglo XX, se creía que las personas con discapacidad se desarrollaban mejor en ambientes creados especialmente para ellos y sus necesidades. Se hicieron así escuelas especiales, centros de trabajo y de recreación. Aunque se obtuvieron algunos resultados positivos, pronto se cuestionó que las personas con discapacidad estuvieran

aisladas, sobre todo porque no se estaba logrando satisfacer su necesidad más importante, como era la de hacerles participar de la vida en sociedad¹⁷

Mucho se ha avanzado en el camino de las políticas de inclusión, pasando por los modelos asistenciales, médicos y sociales, para llegar hoy a plantearnos la discusión de esquemas más inclusivos, que vean la discapacidad desde una perspectiva que interrelaciona una determinada deficiencia con un entorno social.

En este capítulo se resaltan, las políticas más importantes a nivel nacional e internacional, en relación a la inclusión, para el colectivo tratado.

¹⁸La Ley 13/1982, de 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos, recoge en su Artículo 38, las siguientes previsiones:

“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal. De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo

¹⁷ Mora Roche, Joaquín. Saldaña Sage, David “Personas con minusvalías”, 1992

¹⁸ Ley 13/1982, 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos

dispuesto en el artículo 83, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.”

Además, en el 2013, en un estudio realizado por la Organización Internacional de Trabajo y la Comisión Discapacidad Sociedad Fomento Fabril (Sofofa), cuyo objetivo es fundamentar estrategias de comunicación efectivas para una sensibilización conducente a más y mejor inclusión laboral de las personas con discapacidad, se hace alusión a las barreras relacionadas con las empresas, como por ejemplo: falta de experiencia, la cuál es considerada determinante, ya que estiman que a menor experiencia, mas barreras; una segunda barrera es la ausencia de una política inclusiva, la cual es considerada necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, esto debido a que pudieran existir deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión. En cambio, la tercera barrera, si es considerada como absolutamente necesaria en un ambiente laboral, y ésta es la cultura inclusiva, desgraciadamente no existe a priori en las empresas, pero tiene la posibilidad de desarrollarse con el tiempo y en la interacción.

1.2.5 Antecedentes a nivel nacional – campo laboral o empleo

La incorporación al mercado de trabajo, ya no solo valora la posesión de un título académico, son otro tipo de competencias, las que ayudarán al trabajador a desarrollar de manera más eficaz su actividad socio – laboral.

Es importante tener en cuenta que, con el paso de los años, el mercado laboral está siendo más competitivo y complejo, por lo que el nivel de exigencia para nuestros trabajadores también va siendo cada vez más elevado.

En 1951 el Hospital Infantil de México inició la capacitación de terapistas físicos y médicos, dando lugar a los primeros trabajos de investigación en rehabilitación.¹⁹

Así mismo en México, la Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad, en su capítulo II Trabajo y empleo, el Artículo 11 promulga que se deberá promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

En 1995 se puso en marcha el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, que en su capítulo de 'Rehabilitación laboral, capacitación y trabajo' planteó como objetivo general: "Proporcionar acceso a la rehabilitación laboral y oportunidades de capacitación y empleo para la equiparación de oportunidades para el trabajo'

²⁰Durante los últimos años, el Estado Mexicano ha implementado un sinnúmero de acciones encaminadas a eliminar las barreras que enfrenta este sector de la sociedad, como es el caso de la última reforma a la Ley Federal de Trabajo, en donde se incluyó el concepto de trabajo digno o decente, y se prohíbe expresamente la discriminación por condiciones de discapacidad para el acceso, desarrollo y permanencia a un empleo.

¹⁹ INEGI, Las personas con discapacidad en México: una visión censal. Pag. 4

²⁰ Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018, Diario Oficial de la Federación

²¹En el 2009, la Secretaría de Educación Pública, a través de la Subsecretaría de Educación Media Superior, presentó la Estrategia de Educación Media Superior orientada a personas con Discapacidad, cuyo objetivo es ofrecer a personas con alguna discapacidad: becas, acceso a bachillerato no escolarizado y un programa de empleabilidad.

Al referirse a la empleabilidad, se detalló que se contó con 45 centros de capacitación para el trabajo, para personas con problemas visuales, auditivos y físico motores. Contarían con una bolsa de trabajo en las áreas de formación como asistentes secretariales, procesamiento de datos, diseño gráfico, capturista de datos, oficinistas y atención al público.

En 2013, se han visto resultados de mayor participación de los centros de trabajo en la convocatoria del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo". Los resultados de participación son los siguientes:

Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" (2005 - 2013)

Años	Núm. de centros de trabajo	Trabajadores en los centros de trabajo	Personas en situación de vulnerabilidad	Total de personas en situación de vulnerabilidad	
				Mujeres	Hombres
2005	96	145,671	1,242	364	878

²¹ Secretaría de Educación Media Superior – SEMS, Secretaría de Educación Pública, http://www.sems.gob.mx/es/sems/anuncia_la_sep_becas_bachillerato_no_escolarizado_

2006	167	144,934	1,457	609	848
2007	126	99,737	1,204	348	856
2008	32	39,273	682	279	403
2009	51	31,648	1,397	438	959
2010	22	11,443	367	123	244
2011	38	16,858	492	199	293
2012	161	68,848	3,630	2,762	868
2013	390	107,112	5,834	3,833	2,001
Total	1,083	665,524	16,305	8,955	7,350

Fuente: Base de datos de la Dirección General para la Igualdad Laboral, 2014.

1.2.6 Antecedentes a nivel internacional – campo laboral o empleo

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.²²

El objetivo principal de la OIT es lograr trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad. Al promover derechos y dignidad para las personas con

²² Organización Internacional del Trabajo, Promover el empleo, proteger a las personas, Orígenes e Historia <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

discapacidad favorecemos la realización del potencial de los individuos, fortalecemos las economías y enriquecemos a la sociedad en general²³

Las principales normas de la OIT relacionadas con la discapacidad son las siguientes:

- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas inválidas)

num. 159, 1983. - adoptado al inicio de la Década de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad, el Convenio exige a los países miembros, en correspondencia con las condiciones nacionales, prácticas y responsabilidades para formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional sobre readaptación profesional y empleo de las personas con discapacidad. El Convenio ha sido ratificado por 80 países (Octubre 2007).

- Recomendación núm. 168, 1983 — acompaña el Convenio núm. 159 y ofrece consejos para su aplicación.
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos núm. 195, 2004

Hace un llamado a los países miembros para desarrollar políticas y programas exhaustivos y coordinados de orientación y formación profesional, estrechamente vinculados al empleo, en particular a través de los servicios públicos de empleo. Y sobre todo, tiene el objetivo de extender el sistema nacional de servicios, información y orientación a todos, incluyendo las personas con discapacidad.

- Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los

Inválidos núm. 99, 1955 — una recomendación autónoma considerada a de vanguardia al proponer la participación de las personas con discapacidad a la orientación profesional, formación y colocación, cuando es pertinente.

²³ Somavia, Juan, Director General de la OIT, Datos sobre Discapacidad en el mundo del Trabajo

- Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la “Gestión de las

Discapacidades en el lugar de trabajo”, 2001 — se suma a la serie de normas que la OIT utiliza en su trabajo de promoción del empleo de personas con discapacidad. Refleja los cambios importantes logrados en la comprensión de la discapacidad, en su legislación, políticas y servicios que conciernen a las personas con discapacidad desde 1983. Debido a que no es un documento vinculante, si los empleadores aceptan el repertorio, deberían estar dispuestos a implementar todas las normas y procedimientos que contiene.²⁴

Según el diccionario de la Real Academia Española, el concepto ‘trabajo’, está definido, en su segunda acepción como ‘ocupación retribuida’, y en su sexta acepción como ‘Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza’.

El empleo es por tanto, uno de los principales componentes de la integración social de las personas, no solo porque proporciona cierta autonomía económica, sino también porque contribuye a la construcción de la identidad social.

El Real Decreto 2274/1985, de 4 de Diciembre, por el que se regulan los centros ocupacionales para Minusválidos en España, en su capítulo V Requisitos para el acceso de los minusválidos en su Artículo 10 propone ‘Podrán integrarse en los centros ocupacionales regulados en esta disposición, los minusválidos que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Estar en edad laboral
- b) Haber sido valorados y calificados como tales por los equipos multi profesionales a que se refiere el Artículo 10 de la Ley de Integración Social de minusválidos.

²⁴ Datos sobre Discapacidad en el mundo del Trabajo, Organización Mundial del Trabajo.

- c) Disponer de una resolución motivada del equipo multi profesional sobre la necesidad de integración en un centro ocupacional por no ser posible en una empresa o en un centro especial de empleo, dada la acusada minusvalía temporal o permanente²⁵

Los centros ocupacionales, en España constituyen un servicio social para el desarrollo personal de las personas con discapacidad en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la discapacidad les supone, para la integración social.

El empleo inclusivo es aquel empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.²⁶

La Universidad de York, en 1998, presenta un estudio sobre Políticas de empleo para personas con discapacidad en dieciocho países occidentales, en el que se analizan en profundidad las medidas y diferentes políticas desarrolladas sobre minusvalías en este ámbito.

En Alemania, una de las tendencias políticas es el empleo obligatorio, una creación de la legislación sobre minusválidos desde el final de la Primera Guerra Mundial²⁷. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es el responsable a nivel federal de la integración profesional y de la legislación en relación con los minusválidos. Se obliga a las empresas a examinar cualquier puesto vacante y ver si se adecúa para minusválidos. Deberán emplear a personas con minusvalías graves de modo que tengan oportunidad de utilizar

²⁵ Real Decreto 2274/1985, de 4 de Diciembre, por el que se regulan los centros ocupacionales para minusválidos

²⁶ Villa Fernández, Nuria “La Inclusión Progresiva de las personas con Discapacidad Intelectual en el Mundo Laboral (1902-2006)”

²⁷ Thornton, Patricia. Lunt, Neil, “Políticas de empleo para personas con discapacidad en dieciocho países occidentales”

y desarrollar sus aptitudes al máximo posible. Las empresas con un mínimo de 16 empleados están obligadas a asegurar que al menos el 6% de su plantilla esté compuesto por personal minusválido.

En Canadá la política y los programas para personas con discapacidad se encuentran en un estado catastrófico, esto sucede tanto en el campo del empleo, como en otros sectores. Canadá se encuentra en el comienzo de un cambio potencial irreversible de las responsabilidades de los programas del mercado laboral, que se traspasan del gobierno federal a los gobiernos regionales y territoriales. Las regiones y territorios son responsables de los programas de empleo protegido proporcionados por organizaciones sin fines de lucro.

En Estados Unidos, la Job Training Partnership Act ha intentado localizar empleos para personas con discapacidades dentro del sector privado de la industria. La ley puede establecer formación en los lugares de trabajo y reembolsar a las empresas los salarios de los trabajadores que se acogen en estos programas.

Existen diferentes medidas fiscales que se pueden utilizar para integrar a las personas con discapacidades en el empleo. Se pueden solicitar deducciones fiscales y créditos fiscales para ayudar a las empresas a adaptar sus instalaciones y adquirir equipamiento.

1.2.7 Antecedentes a nivel nacional – exclusión

El punto de partida de cualquier propuesta para mejorar la empleabilidad del colectivo con discapacidad, es la situación de exclusión social en la que se encuentran.

La exclusión, como el resto de los procesos sociales, no es un hecho que afecte a las personas individualmente, sino que al estar en conexión con variables estructurales, por mencionar: clase social, género, etc., afecta de forma colectiva a un grupo de personas.

El término exclusión social es un concepto reciente, y hace referencia a la dificultad que encuentran determinadas personas para participar plenamente en la vida social, económica y política de los países, además de verse privadas de una o más posibilidades consideradas como fundamentales para su pleno desarrollo humano.

El término 'exclusión' se emplea para referirse a todas aquellas personas que por unas razones u otras se encuentran fuera de las oportunidades vitales que definen una ciudadanía social plena para buena parte de las sociedades occidentales.

Fco. Javier Rubio, en su artículo 'La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral, hace referencia a los aspectos que las personas con discapacidad encuentran en su proceso de inserción social y laboral normalizado. Por mencionar algunas:

- La falta de habilidades sociales y personales
- Una escasa formación y cualificación profesional, lo que hace que se dirijan a empleos precarios y/o temporales
- Cierta desarraigo educativo, familiar y social, la carencia de relaciones familiares dificulta la inserción laboral.
- Autoimagen distorsionada y autoestima devaluada
- Desinformación y desconocimiento social

La mayoría de estas personas tiene y muestra una alta desinformación sobre la situación del mercado laboral y por ende, de los mecanismos favorecedores de su acceso al mercado de trabajo.

Estudios del Banco Mundial afirman que la exclusión social en el lugar de trabajo cuesta a la economía mundial entre 1,37 y 1,94 billones de dólares.

Tanto la formación como la inclusión laboral demandan una permanente articulación a fin de superar las altas tasas de exclusión y pobreza.

Las organizaciones de y para personas con discapacidad han jugado un papel decisivo en la atención a este grupo de la población. A principios de los noventa se constituyó el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, A.C., el cual promovió la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, así como el desarrollo de acciones institucionales, leyes y reformas a nivel federal y estatal.

1.2.8 Antecedentes a nivel internacional – exclusión

La fundación DISCAR propone el Programa Empleo con Apoyo para resolver el problema de la dificultad de las personas con discapacidad para insertarse en la sociedad, que se ve reflejada en todos los ámbitos: educativo, laboral, cultural, etc.

Este Empleo con Apoyo se basa en varios puntos fundamentales:

1. Trabajo integrado en empresas normalizadas en condiciones lo mas similares posibles a las de los compañeros sin discapacidades que desempeñan puestos equiparables,

2. Entrenamiento dentro del puesto de trabajo,
3. Remuneración desde el primer momento como a cualquier otro trabajador,
4. Apoyos a lo largo de la vida laboral de la persona para posibilitar el mantenimiento del puesto y del rendimiento requerido.

Algunas de las empresas actualmente, apoyando con esta propuesta son: McDonald's, ESSO, Tecpetrol, Four Season Hotel, Valam, S.A., M.T Corporation, Village Cines.

Se realiza una alianza con las organizaciones empresarias que integran jóvenes con discapacidad como empleados, capacita a su personal y ofrece el seguimiento personalizado.

Si la persona con discapacidad no logra integrarse laboralmente, sus capacidades quedan relegadas de toda posibilidad de expresarse y, de la misma manera que le sucede a todo ser humano, al no integrarse al sistema productivo, no alcanza a cubrir sus derechos que son propios de todo ser adulto.

1.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En las últimas décadas, se ha logrado avanzar hacia la consideración de los derechos de las personas con discapacidad por parte del país, a través de instancias como el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012, así como organizaciones independientes orientadas a la rehabilitación y educación inclusiva de niños, niñas y jóvenes con discapacidad. A pesar de esto aún no se ha generado una estrategia inclusiva para

mejorar las posibilidades de éste colectivo, al momento de acceder a una capacitación laboral específica, pues hasta ahora solo existen las Leyes que protejan a las personas con alguna discapacidad, de maltratos y/o discriminación, asegurando además un trato digno y justo para todos.

Cabe destacar, que la discapacidad es una realidad experimentada por el 5% de la población mexicana. Un 42% está en edad para trabajar, y solo un 7.6% tiene una participación económica.

Aun considerando lo anterior, el país intenta impulsar una política integradora, enfatizando un discurso de equidad para las personas con discapacidad, lo anterior estipulado en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de Mayo del 2011.

1.4 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Gestionar la información analizada en relación a las variables, a nivel internacional, y ser capaces de incorporarla, en una estrategia adecuada para México y su población con discapacidad, para así mejorar la calidad de vida de éste colectivo, la cual impacta en su familia; y enriqueciendo la igualdad en oportunidades dentro del campo laboral, para reforzar la vida en plenitud.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar una estrategia de inclusión para personas con discapacidad.
- Se busca generar líneas de acción, para así propiciar un cambio de cultura en la población general para favorecer el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas.

1.5 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Partimos de cuatro preguntas básicas para el desarrollo de la investigación:

- ¿Qué tipo de capacitación, física o mental, se necesita proporcionar a las personas con discapacidad para poder llegar a ser incluidas?
- ¿Qué tipo de discapacidad es la que puede ser mayormente inclusiva al campo laboral?
- ¿Las personas con discapacidad tienen derecho a un empleo, y a recibir capacitación en igualdad de oportunidades y equidad?
- ¿El trabajo dignificará la vida de éstas personas y será el medio para llegar a ser independientes?

1.6 RELEVANCIA Y JUSTIFICACION

De acuerdo a lo expuesto, ésta tesis está inspirada en una temática escasamente problematizada, toda vez que las personas con discapacidad aun se consideran dependientes de un país benefactor.

Así mismo cabe destacar que el presente estudio se enmarca en las investigaciones realizadas, en torno al tema de la discapacidad y la falta de inclusión en México, donde se realiza un caso de estudio, basado en un centro de capacitación e inclusión para personas con discapacidad en Seneca, Carolina del Sur, Estados Unidos.

El estudio pretende contribuir con una estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad, que ayude a mejorar la calidad de vida, independencia y sentido de valor a este colectivo.

El problema de investigación se divide en tres partes que involucran la historia detrás de la discapacidad (antecedentes), el contexto demográfico (justificación) y la importancia entre estos 2 aspectos, y la inclusión actual en México.

Actualmente las personas con discapacidad en México enfrentan una situación problemática con respecto a su integración en las diferentes áreas de la vida social y, muy en particular, a su participación en el campo laboral, sin duda la que presenta mayor dificultad.

Al igual que en otras múltiples áreas de la vida social y económica, la respuesta a la cuestión de la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en el mercado de trabajo no solo reside en tener normas y leyes adecuadas, facilitadoras y suficientemente divulgadas, sino en disponer de agentes mediadores capaces de convencer y satisfacer las necesidades de todos los actores implicados en el proceso.

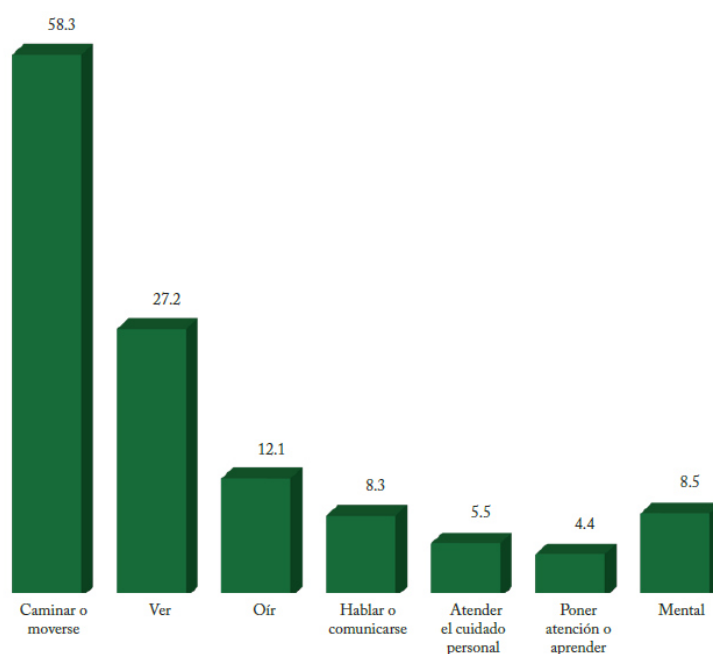
Se estima que más de mil millones de personas en el mundo viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial²⁸

²⁸ Resumen Informe Mundial sobre la Discapacidad, Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial, 2011 pag. 7

Según datos obtenidos del censo poblacional del 2010 por el INEGI, en México, se registran más de 5 millones de personas que padecen alguna condición de salud.

El mayor porcentaje de afectación, clasificando el tipo de discapacidad, está en la movilidad, específicamente el caminar o moverse, es decir, que no se pueden desplazar sin el concurso de un tercero. Sea este tercero una persona o una silla de ruedas u otro mecanismo que propicie el movimiento.

Distribución porcentual de la población con discapacidad por tipo de limitación



Nota: La suma de los porcentajes es mayor a 100%, debido a la población que tiene más de una limitación.

Fuente: INEGI, <http://www.inegi.org.mx/>

La cantidad de personas con discapacidad en la República Mexicana se concentra en los estados que, de acuerdo al Consejo Nacional de Población cuentan con un grado medio y alto de marginación.

Porcentaje de población con discapacidad por sexo y grupo de edad según tipo de discapacidad 2012

Sexo y grupo de edad	Tipo de discapacidad						
	Caminar	Ver	Hablar o comunicarse	Escuchar	Atender el cuidado personal	Poner atención o aprender	Mental
Total	57.5	32.5	8.6	16.5	7.9	6.5	8.1
Hombre	54.8	29.0	9.7	17.4	7.5	7.3	10.7
Mujer	59.9	35.8	7.7	15.6	8.3	5.8	5.9
Niños	30.4	25.7	23.6	10.2	7.7	22.1	18.6
Jóvenes	23.5	36.2	20.5	12.0	5.0	16.5	20.9
Adultos	49.0	33.8	5.7	10.8	4.7	4.1	12.3
Adultos mayores	71.9	32.1	6.7	21.8	10.6	4.4	2.1

Nota: La suma de porcentaje según tipo de discapacidad es superior a 100 por las personas que reportan más de una discapacidad.

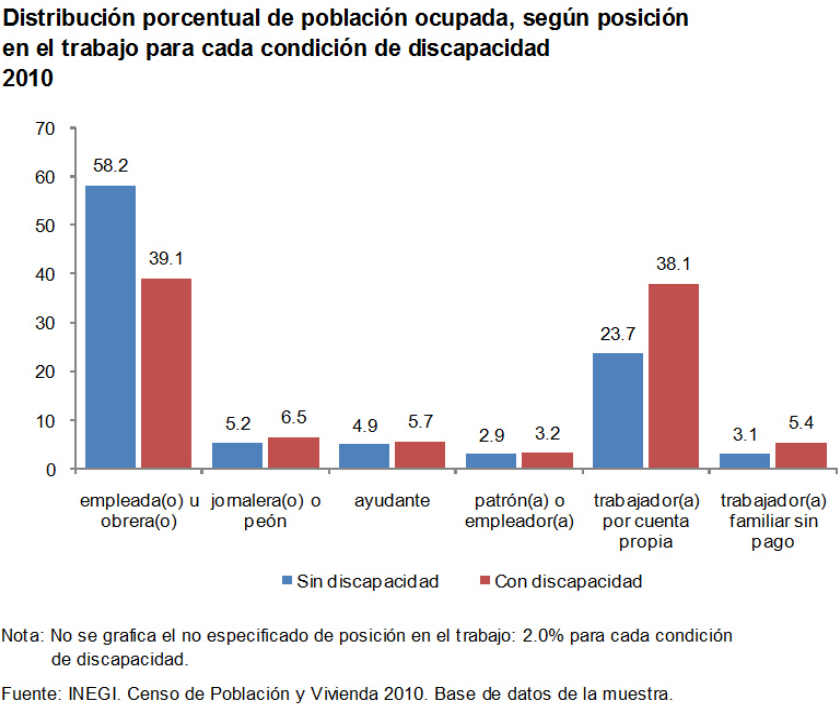
Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH 2012). Base de datos

La problemática de las personas con discapacidad es cada vez más crítica, las situaciones a las que se enfrentan van desde desempleo, discriminación, falta de apoyo gubernamental, salud, insuficiencia de transporte público especial, respeto a sus derechos, carencia de lugares públicos especiales, etc.

Es por eso que día a día las empresas a nivel mundial, buscan mejorar la aplicación de los valores corporativos, teniendo entre ellos la diversidad con inclusión como uno de los ejes rectores.

Los individuos con discapacidad tienen mayor probabilidad de estar desempleados, incluso percibir un sueldo menor cuando trabajan.

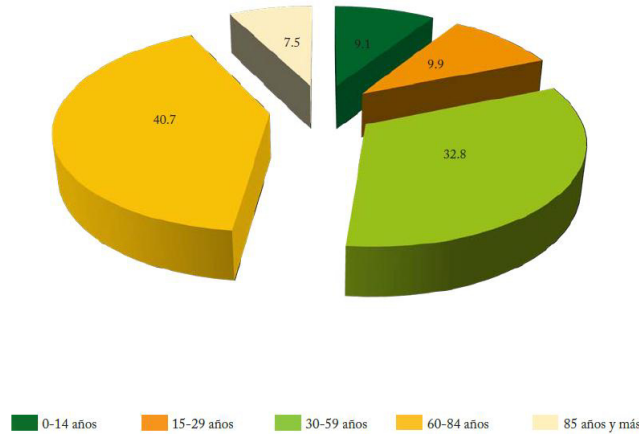
La siguiente tabla muestra la distribución porcentual de población con discapacidad, y sin discapacidad, ocupada, según alguna posición en el trabajo:



Una persona con discapacidad física o motora es aquella que tiene una limitación del movimiento, ausencia o parálisis de una, dos, tres o las cuatro extremidades. Las personas con discapacidad motora se desplazan de manera diferente, pueden tener algunas dificultades para alcanzar o manipular objetos, caminar y/o requerir de apoyos

El 32.8% de las población con discapacidad en México son de 30-59 años, esto es en edad productiva, es importante resaltar que la proporción de mujeres es mayor que la de hombres que tienen alguna discapacidad.

Distribución porcentual de la población con discapacidad por grandes grupos de edad



Fuente: INEGI, <http://www.inegi.org.mx/>

Los datos de la *Encuesta Mundial de Salud* indican que las tasas de empleo son menores entre las personas con discapacidad.

Uno de los problemas principales de las personas con ésta condición en México es el desempleo, 27.4% del total de la población con cierta discapacidad opinan esto según fuentes de INEGI.

Distribución porcentual de población con discapacidad, según respuesta a la pregunta ¿cuál cree que es el principal problema de las personas en su condición en México, hoy en día? 2010



Nota: No se grafica el no especificado de la respuesta de *otros, no sabe y no contestó*.

Fuente: CONAPRED, CONADIS (2012). Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010.

Por sectores, el que concentra a la mayor proporción de personas empleadas con discapacidad son los servicios y el comercio (48.5%), seguido por la industria (24.5%) y la explotación forestal, agricultura, ganadería, pesca, extracción de minerales, etcétera (23.8%).

De cada 100 personas con discapacidad, 27 dedican menos de 34 horas a la semana a su empleo, 39 trabajan entre 35 y 48 horas y 30 laboran más de 48 horas.

La pobreza y la falta de trabajo son el mayor sufrimiento de las personas con discapacidad. En conjunto estas dos causas fueron señaladas por casi el 60.3% de las personas discapacitadas, 33.5% en el primer caso y 26.8% en el segundo.²⁹

²⁹ Programa Nacional para el Desarrollo de las personas con Discapacidad 2009-2012, CONADIS

(Salud, Organización Mundial de la Salud) Se estima que más de mil millones de personas en el mundo viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial (según las estimaciones de la población mundial en 2010).

Estas personas enfrentan una serie de obstáculos presentes en el entorno que dificultan su completo desarrollo e inclusión en la vida diaria, generando procesos de desventaja frente al medio, y frente a los demás, afectando así su independencia y su integración social.

La sociedad ha venido tomando conciencia de que la discapacidad, al ser un problema relacionado con el ser humano, afecta a un número significativo y creciente de personas. Los sectores de la vida comunitaria perciben ahora la importancia del tema y aceptan las necesidades que adolecen para este grupo de personas.

La capacitación laboral como forma de inclusión social es una grieta que sigue encontrándose entre los organismos gubernamentales y sociales en México.

³⁰Solamente en el territorio mexicano, se registran más de 5 millones de personas que padecen alguna condición de salud.

Clasificando el tipo de dificultad en la actividad, la movilidad (específicamente caminar o moverse) es el mayor porcentaje de afectación en la población con capacidades diferentes, con un 58.3% del total.

Este tipo de dificultad, dentro de la misma clasificación de discapacidad, conlleva a sufrir discriminación en entornos sociales y laborales, en México las empresas con valor

³⁰ INEGI, 2010

incluyente son pocas, ya que carecen de la infraestructura apropiada para sustentar una jornada laboral confortable, segura y digna, y además que cumpla con lo que marca la STPS en su Subdirección de Inclusión Laboral.

³¹Entre otros factores, la transición demográfica y epidemiológica de la población está contribuyendo a incrementar el número de personas con discapacidad en el mundo. En los países con esperanza de vida de más de 70 años, por ejemplo, las personas pasan en promedio ocho años con alguna discapacidad, es decir más del 10 por ciento de su vida.

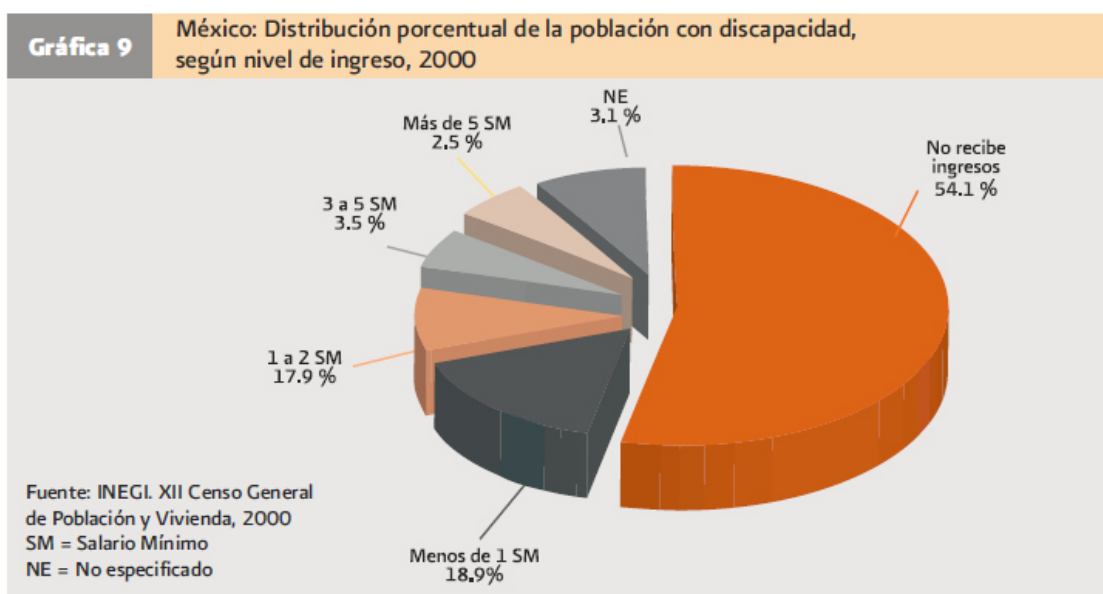
Los datos de la *Encuesta Mundial de Salud* indican que las tasas de empleo son menores entre las personas con discapacidad.

Uno de los problemas principales de las personas con ésta condición en México es el desempleo, 27.4% del total de la población con cierta discapacidad opinan esto según fuentes de INEGI.

(Perú, Diciembre) Las estadísticas del Banco Mundial en 2007, en torno a la educación en la región, indican que sólo entre el 20% y 30% de la población en edad escolar se encuentra escolarizada, reflejando que el colectivo de personas con discapacidad continúa segregado, excluido de la oferta educativa en términos de acceso, equidad y calidad.

Similar a la mayoría de los países en desarrollo, México hace frente a transformaciones que tienen importantes participaciones en los patrones de discapacidad, enfermedades y mortalidad.

³¹ CONADIS, 2010-2012



Sin embargo, se sigue observando un camino de discriminación, latente en la sociedad Mexicana, empresas, organizaciones de gobierno y población en general.

³²El 70% de la población del país considera que no se respeta o solo se respetan en parte los derechos de la población con discapacidad motriz.

El 90% de la población con discapacidad reportan igual opinión

La pobreza y la falta de trabajo son el mayor sufrimiento de las personas con discapacidad. En conjunto estas dos causas fueron señaladas por casi el 60.3% de las personas discapacitadas, 33.5% en el primer caso y 26.8% en el segundo.

Como consecuencia del bajo nivel de instrucción de las personas con discapacidad, las opciones con las que cuentan para desempeñarse en un empleo son limitadas.

En virtud de lo anterior, se deben generar alternativas destinadas a lograr que estos individuos cuenten con herramientas de capacitación para el trabajo que incrementen sus posibilidades de acceder y permanecer en un empleo.

³² INEGI, 2010

El Art. 1, Art. 5 y Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos mencionan lo siguiente:

Art. 1. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Art. 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Art. 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

(CONADIS, 2009-2012) Elevar la calidad de la educación y ampliar las oportunidades de acceso, permanencia, egreso y logro educativo para la población con discapacidad, son solamente algunos ejemplos del camino que falta por recorrer en México.

En el año 2009 se generó el PRONADDIS 2009-2012 Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad, creado por el CONADIS.

(Laboral, 2008) Algunos estudios sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad refieren que el nivel de rendimiento y adaptación al puesto, son iguales y algunas veces mayores que de otras personas, inclusive que no presentan absentismo laboral.

(CONADIS, 2009-2012) En este programa se reconoce que las personas con discapacidad siguen siendo uno de los grupos en situación de vulnerabilidad más

marginados de la sociedad y que son víctimas de la discriminación en varios aspectos, entre ellos el empleo, la educación y la libertad para trasladarse, entre otros.

La dirección de la discapacidad requiere de la intervención social y es responsabilidad de la comunidad hacer las modificaciones necesarias para lograr la inclusión e intervención plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social, generar lineamientos de soporte que ayuden al mejoramiento de la inclusión laboral para las personas con discapacidad, estrategias para capacitar desde edad productiva a este grupo de personas, ampliar la calidad de vida familiar, social y laboral.

El trabajo decente, de calidad, es el modo más efectivo de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se ven atrapadas en este círculo con frecuencia, y es necesaria la acción positiva para ayudarlos a salir de esa situación. Las barreras que enfrentan las personas con discapacidad al obtener un empleo o al asumir su papel en la sociedad pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.

(Federal) La atención de las personas con discapacidad debe dejar de ser un tema de atención médica únicamente, y centrarse en una perspectiva de derechos humanos, con el propósito de lograr su completa inclusión en todos los ámbitos sociales.

La formación para el trabajo es un derecho que debe ser demandado por quienes presentan discapacidades, sin ser motivo de desunión. La formación de calidad debe ser parte del eslabonamiento de los niveles o etapas previas por las que transita el estudiante.

El trabajo decente, de calidad, es el modo más efectivo de romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social. Las personas con discapacidad se ven

atrapadas en este círculo con frecuencia, y es necesaria la acción positiva para ayudarlos a salir de esa situación. Las barreras que enfrentan las personas con discapacidad al obtener un empleo o al asumir su papel en la sociedad pueden y deben ser superadas a través de políticas, reglamentos, programas y servicios.

“Unidos por un mundo mejor para todos: incluyendo a las personas con discapacidad en el desarrollo”

Lema del Día Internacional de las Personas con Discapacidad 2011.

En la actualidad, México experimenta cambios demográficos, sociales y económicos que inciden de manera significativa en la población, en aspectos como el empleo y la salud.

Ante la carencia de programas, que propicien la inclusión laboral en personas con alguna discapacidad, existe la necesidad de analizar las variables que nos permitirán crear un programa de capacitación física y psicológica de integración laboral.

De acuerdo a los datos obtenidos por el INEGI, podemos identificar estadísticas agrupadas por tipo de discapacidad de la siguiente manera:

- Caminar o moverse
- Ver
- Oír
- Hablar o comunicarse
- Atender el cuidado personal
- Poner atención o Aprender
- Mental

A nivel nacional las estadísticas muestran que el caminar o moverse es el mayor porcentaje de personas con este tipo de limitación, es decir, tienen una deficiencia corporal que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, sentarse, manipular objetos, etc

1.7 LIMITACIONES Y DELIMITACIONES

La investigación realizada es de carácter explicativo del hecho ya que como tal, se pretende que tenga un impacto en la vida de las personas.

La trascendencia de esta investigación radica en permitir concientizar a la población, a los gobiernos, a las instituciones de apoyo a personas con discapacidad, etc, acerca de la importancia de la previa capacitación laboral, en un ambiente de evaluación psicológica a nivel funcional y emocional, para poder ser inclusivos con este colectivo. Además presentar un modelo teórico-metodológico para ser aplicado a nivel gubernamental.

Algunas limitaciones que se presentaron durante la investigación son:

- Insuficiencia de recursos informáticos y proyectos de investigación que aborden el tema seleccionado
- Falta de investigaciones recientes

Este proyecto se delimitó al estudio de la población con discapacidad física o motora, en edad para trabajar, del estado de Nuevo León, en México.

1.8 HIPÓTESIS O SUPUESTO

Mediante la aplicación de una capacitación inclusiva, para personas con discapacidad, donde incluya análisis psicológico, social y físico, es posible lograr la inclusión al campo laboral, mejorando la calidad de vida y reduciendo los niveles de exclusión para este grupo de personas en estado vulnerable.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

El marco teórico es la descripción de los elementos teóricos planteados por uno o diferentes autores que permiten al investigador fundamentar los procesos de conocimientos con dos aspectos diferentes:

Por una parte, permite ubicar el tema objeto de investigación dentro de las teorías existentes, para precisar en qué corriente de pensamiento se inscribe y en qué medida significa algo nuevo o complementario.

Por la otra, es una descripción detallada de cada uno de los elementos de la teoría que serán utilizados en el desarrollo de la investigación, incluyendo las relaciones más significativas que se dan entre esos elementos teóricos.³³

A continuación, se comenzará la conceptualización de las variables involucradas en este estudio (**discapacidad, campo laboral o empleo, inclusión, exclusión y la psicología en la discapacidad**), así como las distintas teorías que han existido a lo largo de la

³³ Méndez Álvarez, Carlos Eduardo “Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación”, Investigador Facultad de Altos Estudios de Administración y Negocio.

historia, en torno a cada variable, las cuáles nos ayudarán a generar nuestro marco teórico y conceptual.

2.1 CONCEPTUALIZACIONES

2.1.1 Discapacidad y sus conceptos

El incremento en la atención brindada a la discapacidad, ha obligado a la búsqueda de un acuerdo claro sobre el tema. Para hacer referencia a la población con discapacidad se han usado términos como el de “impedidos”, “inválidos”, “minusválidos” o “incapacitados”. Estas y otras expresiones han estado estrechamente relacionadas con actitudes sociales y culturales; no obstante, parece existir el acuerdo de que estos términos no son lo más afortunados para referirse a las personas con discapacidad.³⁴

El concepto de discapacidad en uso hoy en día es el contenido en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y la salud (CIF), cuyo manejo supone considerar sus orígenes desde la revisión de la anterior Clasificación de la Deficiencia, de la Discapacidad y de la Minusvalía (CIDDM).

El ejercicio de conceptualización no solo se orienta a afirmar qué es o no la discapacidad; este constituye un asunto medular en cuanto tiene implicaciones políticas y prácticas, como en la medición de prevalencia de discapacidad, formulación de política, construcción de sistemas de información, entre otros, que inciden en forma directa en la

³⁴ Las personas con Discapacidad en México: Una visión censal, INEGI

vida de las personas con discapacidades; por ejemplo, en los beneficiarios de ciertos servicios y privilegios sociales.³⁵

Altman en el 2003, en su libro *The Capability Approach and Disability* realizó una revisión de los modelos teóricos de discapacidad e identificó sus similitudes y diferencias, fortalezas y debilidades y los propósitos con que estos pueden usarse. Este hace énfasis en las diferentes aplicaciones de las definiciones cuando se desarrollan para fines administrativos o para contextos de servicios de salud, y puntualiza en las dificultades que pueden desencadenarse cuando una persona es valorada bajo dos definiciones, ya que en una puede pasar como discapacitado mientras en la otra no.

Pasaremos a describir conceptualmente esta variable, a través de varios autores o instituciones:

Conceptualización de Discapacidad

Cualidad de discapacitado. Dicho de una persona: Que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas³⁶

Es aquella que tiene alguna limitación física o mental para realizar actividades en su casa, escuela o trabajo, como caminar, vestirse, bañarse, leer, escribir, escuchar, etc.³⁷

Las personas con discapacidad, por la por la diferencia que presentan, que tiene efectos sociales, al enfrentarse a un entorno hostil, no pensado para ellas, parten de una situación de objetiva desventaja que repercute en sus posibilidades de participación plena en el

³⁵ Gómez Acosta, Carlos Andrés, Cuero Echeverri, Clemencia, “Conceptualización de discapacidad: Reflexiones para Colombia”, pag. 18

³⁶ Real Academia Española

³⁷ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI

curso ordinario de la vida social, en las mismas o parecidas condiciones que el resto de los ciudadanos. A efectos prácticos, las personas con discapacidad son, en muchos casos, ciudadanos de segunda. Pese a las proclamaciones formales de igualdad que tienen su reflejo tanto en instrumentos jurídicos internacionales, como en normas de ámbito nacional, la equiparación efectiva entre personas con y sin discapacidad no pasa de ser un buen propósito.³⁸

La Ley de Americanos con Discapacidades (ADA) define la discapacidad como:

- a) una deficiencia física o mental que limita sustancialmente una o más de las actividades básicas de la vida de una persona; b) un registro de tal deficiencia; c) considerarse que sufre una deficiencia.

2.1.2 Campo laboral o empleo y sus conceptos

El empleo para las personas con discapacidad empezó en talleres segregados y apartados. Los centros especiales de empleo o talleres protegidos todavía son un ejemplo de ello. En general es posible mencionar varias alternativas en el proceso de inserción laboral de personas con discapacidad, como son los centros especiales de empleo, centros ocupacionales, empleo con apoyo, empleo autónomo y empleo normalizado. Estos elementos se insertan en un continuo de formación/evaluación.³⁹

El empleo con apoyo es una medida que proporciona oportunidades de empleo en el mundo de trabajo normalizado a las personas con discapacidad. Consiste en proporcionar la formación, los apoyos y la supervisión que comúnmente se daba en los centros de

³⁸ Pérez Bueno, Luis Cayo, 2004

³⁹ F. Bellver, “El empleo con apoyo”, 1998

formación, pero ahora en los trabajos normalizados. Se entiende así que las personas con discapacidad tienen capacidad para trabajar en la comunidad, y estas personas serán una parte más de la comunidad si tienen oportunidad de trabajar en trabajos típicos.⁴⁰

Dentro del empleo con apoyo, los principales soportes para que tenga éxito, son la comunidad en sí, compañeros de trabajo, familia y sobre todo los preparadores laborales.

El factor humano en las empresas, se ha convertido en un capital vital para el éxito de los negocios. En la actualidad, una compañía es sostenible y perdurable en el tiempo, solo en la medida que se comprometa con su capital humano y genere vías de acceso que favorezcan la diversidad laboral.

Sin embargo, por razones culturales y sociales difíciles de erradicar, las personas con discapacidad, son rechazadas en el campo laboral, muchas veces debido a que son considerados incapaces para realizar alguna labor o actividad.

Existen diversos mitos en el sector empresarial con respecto a la contratación de estas personas. Algunos ejemplos:

- No son capaces de utilizar ciertas herramientas o maquinarias normales, por lo que necesito invertir en dispositivos especiales, que son más caros,
- El entorno del trabajo en mi empresa es demasiado peligroso, lo que puede agravar la condición de la persona,
- Son poco cumplidoras y faltan mucho al trabajo por enfermedad
- Mis clientes pueden incomodarse al tratar con estas personas
- Mis trabajadores pueden tener problemas de comunicación con ellos.

⁴⁰ Mank ,D. M., 2000. Conferencia dictada en la Universidad de Salamanca. Doctorado en Avances y Perspectivas sobre personas con Discapacidad, INICO. Instituto de Integración a la Comunidad.

Todos estos conceptos, están asociados a su condición física, mental o sensorial y no a sus posibilidades reales de ejercer alguna actividad, reforzando así una cultura de discriminación.⁴¹

Conceptualización de empleo

El empleo es la estructura de la organización primaria de la vida y el significado del empleo en la vida de los individuos con discapacidad ha sido radicalmente alterado sobre el último medio siglo.

2.1.3 Inclusión y sus conceptos

El modelo social de la discapacidad parte de la premisa de que la inclusión significa la eliminación de barreras físicas, principalmente sociales y las actitudes de la sociedad en general.⁴²

La inclusión parte de la persona y asume que todos somos únicos en capacidad y valor, que toda persona puede aprender, que todos tenemos algo que aportar.

El camino hacia la inclusión no es fácil cuando se mantienen prácticas de exclusión. La inclusión está relacionada con la respuesta adecuada a todos los aspectos de la diversidad, donde las personas con discapacidad juegan un papel muy importante.

La inclusión y la discapacidad son temas que atraviesan todas las partes de un sector, necesitando la creación de culturas, políticas y prácticas de inclusión a todo nivel.

⁴¹ Guía práctica para la elaboración de un programa de integración aboral de personas con discapacidad, Acción RSE

⁴² Saleh ,Lena, “La inclusión desde la mirada internacional” UNICEF. Inclusión social, discapacidad y políticas públicas, pag. 12

Los valores de la inclusión son claros: Se basan en la cooperación, frente a la competencia, en la participación, frente a la coerción; en la relación, y no en el aislamiento; en la interdependencia, y no en la dependencia; en la amistad, no en la soledad y en el diálogo, frente a la autoridad.⁴³

La participación es la expresión del sentido de derecho, la inclusión es el reconocimiento social final de dicho derecho, y la calidad de vida superior es el resultado de la interacción de estos en un conjunto positivo de condiciones, acciones y resultados.⁴⁴

Conceptualización de inclusión

La inclusión es un movimiento amplio, se preocupa del aprendizaje y participación de todos los alumnos, prestando especial atención a cualquier tipo de discriminación y exclusión. La inclusión es un proceso gradual y siempre inconcluso que implica ir superando una serie de obstáculos en el camino.

Las principales barreras que es necesario derribar están en las personas, en sus actitudes, concepciones y prácticas.⁴⁵

La verdadera inclusión radica en el conocimiento de nuestras concepciones y en la disposición consciente hacia ella. En principio es una actitud, un sistema de valores y creencias. No una acción ni un conjunto de acciones. Una vez adoptada por una escuela,

⁴³ Priante Bretón, Carmen María. Tesis Doctoral, Mejoras en Organizaciones de México y España mediante el Desarrollo de una Estrategia Inclusiva, Universidad de Salamanca, Facultad de Psicología. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos.

⁴⁴ Soto, Hernán. "Políticas y Programas Nacionales", 2005

⁴⁵ Blanco Guijarro, Rosa. "Tendencias mundiales en la educación del alumnado con necesidades educativas especiales". UNICEF. Inclusión social, discapacidad y políticas públicas, pag. 67-75

universidad o una empresa, debería condicionar las decisiones y acciones de aquellos que la han adoptado.⁴⁶

2.1.4 Paradigmas en la inclusión laboral

El paradigma es una idea, producto de la construcción social que los seres humanos levantan en función de sus experiencias de vida, y la calidad de su interrelación; por lo que en relación a la inclusión laboral de personas con discapacidad, existen ciertos paradigmas que se forman debido a la falta de claridad sobre el contenido de instrumentos legales, así como a la escasa información y desconocimiento sobre la discapacidad.

Es importante identificar aquellos pensamientos que habilitan el proceso de inclusión laboral, a través de la construcción de nuevos paradigmas facilitadores.

(Laborales, 2013) Paradigmas de Inclusión Laboral

- Se ha comprobado en diversos estudios que si una persona con discapacidad es ubicada de acuerdo a su perfil laboral, su desempeño alcanza los niveles de productividad requeridos,
- Cada una de las personas con discapacidad tiene fortalezas y debilidades, lo más importante es incrementar las fortalezas a través de las actividades que va a desempeñar, no podemos generalizar sobre su desempeño por tipos de discapacidades,

⁴⁶Ortiz González, María del Carmen “Hacia una educación inclusiva. La educación especial ayer, hoy y mañana”, Siglo Cero,

- La condición de discapacidad no es una razón para que se pueda asociar a su comportamiento, sin embargo el relacionamiento con los demás dependerá de sus factores individuales.

2.1.5 Exclusión y sus conceptos

La pregunta a responder no es quiénes son los excluidos y como compensarlos, sino cual es la dinámica general que produce la exclusión social⁴⁷.

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, es la primera frase de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Hoy, más de 50 años más tarde, aún existen millones de personas con discapacidad cuyos derechos humanos se encuentran seriamente limitados o totalmente negados⁴⁸.

El término exclusión social surge en los años sesenta en Francia. J. Klanfer es uno de los primeros en utilizar éste término en su libro de 1965: L'Exclusión sociale. Étude de la marginalité dans les sociétés occidentales.

⁴⁷ Hernandez Jaramillo, Janeth. Cruz Velandia, Israel. “Exclusión social y discapacidad”, 2006

⁴⁸ Saleh, Lena. “La inclusión desde la mirada internacional”, UNESCO, Paris

Conceptualización de Exclusión

La exclusión ha sido definida como un proceso de alejamiento progresivo de una situación de integración social en el que pueden distinguirse diversos estados en función de la intensidad⁴⁹.

El indicador más utilizado como referencia para identificar la exclusión social es el de la pobreza económica.

El comienzo de una discapacidad tiene un impacto no solamente en la persona directamente afectada, sino también en otros miembros de la familia.

Uno de los primeros estudios acerca del impacto económico de volverse una persona con discapacidad estuvo basado en datos de Estados Unidos entre 1970 y 1980 por los autores Burkhauser y Daly en 1996.

Cuando nos referimos al concepto de exclusión, consideramos que el problema no es solo de carácter material, sino que hace referencia a los obstáculos que encuentran determinadas personas para participar plenamente en la vida social, política y económica del país y viéndose privadas de alguna o varias de las opciones consideradas como fundamentales para su desarrollo humano.

2.1.6 Psicología relacionada con la discapacidad y sus conceptos

La psicología especial es una rama de la psicología que se encarga de estudiar las desviaciones del desarrollo psíquico que se presentan en las personas con discapacidad.

⁴⁹ Laparra, Miguel, 2007

Tiene por objeto de estudio las particularidades psicológicas de las personas que presentan desviaciones en su desarrollo y pueden estar determinadas por diferentes causas tales como:

- Trastornos difusos de la corteza cerebral o del sistema nervioso central (S.N.C.) en general.
- Defectos anatomofisiológicos que pueden derivar en impedimentos físicos motores.
- Trastorno de la actividad de uno o varios analizadores.
- Desarrollo deficiente del lenguaje, con una audición conservada.
- Correlación deficiente entre la esfera afectivo-volitiva y la intelectual⁵⁰

Conceptualización de psicología relacionada a la discapacidad

En la dimensión psicológico-emocional del discapacitado, se pone de manifiesto un aspecto relevante: la presencia de conductas desafiantes, destructivas y auto agresivas, muchas veces relacionadas con su imposibilidad de comunicarse y expresar sus sentimientos. Esta particularidad supone un reto significativo a las instituciones, servicios profesionales a cargo, ya que es un elemento que obstaculiza y dificulta el logro de los objetivos que cada uno se propone alcanzar.

A partir de los estudios llevados a cabo por la Psicología Especial en sus distintas ramas se ha podido llegar a una conclusión altamente importante en el estudio, diagnóstico y tratamiento de las personas con necesidades educativas especiales y es el siguiente: el desarrollo de los niños, adolescentes y jóvenes con necesidades educativas especiales

⁵⁰ De la Puente Eligio, Maria Teresa. “La psicología en la atención a las personas con discapacidad”.

transcurre según leyes generales comunes con los supuestamente normales o comunes; pero en los discapacitados adquieren una expresión peculiar, típica para cada categoría de ellos, es decir de acuerdo con las necesidades especiales que puedan presentar, por eso se habla de que presentan desviaciones en su desarrollo psíquico, pero las mismas regularidades y leyes se mantienen.⁵¹

2.2 TEORIAS

2.2.1 Teorías de Discapacidad

¿En qué consiste la teoría de la Discapacidad?, de forma generalizada se puede mencionar que existen muchas teorías de éste tema, puesto que ‘teoría’ es la percepción que tiene cada cual sobre un tema, en este caso, sobre lo que significa la discapacidad.

Incluso en este enunciado hay ideas colectivas, el mismo uso de la palabra Discapacidad implica un matiz lingüístico que se desenvuelve de un determinado posicionamiento conceptual.

Para poder realizar un acercamiento a las teorías de la Discapacidad es preciso tener en cuenta varios factores de análisis; primeramente ver de dónde procede, si derivan de la experiencia personal de la discapacidad, si surgen de los profesionales trabajando directamente con personas con discapacidad o si meramente se trata de integrar ambas perspectivas.

⁵¹ De la Puente Eligio, Maria Teresa. “La psicología en la atención a las personas con discapacidad”

Teoría de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud

(Blanca Elena del Pozo Gonzalez, 2008) Como marco conceptual de referencia de la Encuesta para la Discapacidad y la Pobreza, ENDISP, se reconoce la “Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud” (CIF), aprobada por la Asamblea Mundial de la Salud, el 22 de Mayo del año 2001. Dicha norma ha sido aceptada como una de las clasificaciones sociales de la Organización de las Naciones Unidas e incorpora las Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, este documento forma el marco conceptual de la Organización Mundial de la Salud, en donde se establece la descripción de la salud y las dimensiones relacionadas con ella para múltiples usos y sectores.

La salud y la discapacidad se han tratado tradicionalmente como conceptos excluyentes, sin embargo la discapacidad se entendía como un concepto separado, donde en algunos escritos se define como un estado que empieza donde la salud termina.

La CIF cambió radicalmente este tipo de conceptualización, ya que asume que todos los individuos podemos experimentar un deterioro de la salud en algún punto de nuestras vidas y con esto un cierto grado de discapacidad.

Teoría de Casado Pérez

El autor Casado Pérez en su libro Panorámica de la Discapacidad (Barcelona, INTRESS) enuncia cuatro modelos de respuesta social ante la existencia del fenómeno de la discapacidad.

- El primero es el de la integración utilitaria; en este modelo la sociedad “acepta” a los sujetos en condiciones de discapacidad con una actitud de resignación providencialista o fatalista.
- El segundo es referido como modelo de la exclusión aniquiladora; en dicho modelo prevalece la idea de encierro y ocultamiento; de acuerdo con sus postulados, al sujeto con discapacidad se le encierra y oculta en el hogar.
- El tercer modelo responde a una lógica de respuesta social caracterizada por la atención especializada y tecnificada; en este modelo predominan las visiones “expertas” de los servicios institucionales y de los agentes especializados, las cuales prevalecen sobre las de los usuarios.
- Finalmente, al cuarto modelo se le identifica como el de la accesibilidad, este modelo se basa en el principio de normalización, según el cual las personas con discapacidad tienen derecho a una vida tan normal como la de los demás miembros de la sociedad. Si bien esta concepción reivindica el derecho a la no discriminación de las personas con discapacidad, no contempla la posibilidad de desarrollar acciones positivas por parte de los agentes públicos ya que los esfuerzos por la “normalización” deben provenir de parte de las propias personas con discapacidad.

2.2.2 Teorías de campo laboral o empleo

Teoría del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

México ratificó el Convenio 159 de la OIT sobre la Readaptación Profesional y el empleo de personas inválidas, el 5 de Abril del 2001, así como la Convención Interamericana para

la Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con Discapacidad el 16 de Abril del 2006

Teoría de Patterson, Szymanski & Parker

En su libro The Oxford Handbook of the psychology of working, David L. Blustein explica como el empleo desde sus inicios, ha sido la base que sostiene todos los procesos en una sociedad, llámese personales, sociales, familiares, etc.

La filosofía fundamental del asesoramiento en rehabilitación es que el empleo es fundamental y el componente central en la vida de las personas, además es el medio primario mediante el cual las personas se definen a sí mismos en la sociedad.

Teoría de Rehabilitación de 1973 (Rehabilitation Act of 1973)

El Acto de Rehabilitación de 1973 vuelve a hacer hincapié en el tradicional énfasis de los objetivos en el empleo y ordena los programas de rehabilitación estatal y federal para servir a las personas con discapacidades más severas.

Teoría de los Americanos con Discapacidades de 1990 (The Americans with Disabilities Act of 1990)

La ADA estipula principales mandatos relativos a la no discriminación y el alojamiento razonable de personas con discapacidad. Esta contiene 5 títulos, el cual prohíbe la discriminación sobre la base de la discapacidad en el empleo (Título I), servicios públicos

(Título II), acomodo público (Título III), y telecomunicaciones (Título IV), el Título V contiene varias provisiones, por ejemplo, acceso a sitios históricos, y prácticas de contratación del gobierno federal.

2.2.3 Teorías de Inclusión

Teoría de John Rawls

En su libro '*A theory of Justice*' de John Rawls, éste intenta resolver el problema de Justicia distributiva, es decir la naturaleza de la justa distribución de los bienes en una sociedad, explica 2 principios fundamentales: **la Libertad y la Equidad**, el orden que les da a estos principios determina su prioridad, en el supuesto caso de que lleguen a generar un conflicto en la práctica. Estos principios, son sin embargo entendidos como una comprensiva y sola concepción de justicia y no funcionan individualmente, ambos principios son siempre aplicados de tal manera que aseguren que el "menos favorecido" sea beneficiado y no herido ni olvidado.

Teoría de Rebecca Taylor

De acuerdo a Rebecca Taylor, Dra en Sociología de la Universidad Nacional Australiana existen 5 perspectivas de la inclusión social que son relevantes para su medición: La participación económica, salud y acceso a los servicios, autosuficiencia y determinación propia, educación y la interacción con la sociedad y el llenado de roles sociales.

Los cambios en las actitudes sociales son reflejadas por los términos aceptados usados para describir personas con discapacidad. El cambio ha estado lejos de igualar a la persona con su deterioro para describir a la persona que tiene un impedimento. Hasta hace poco era socialmente aceptable referirse a una persona con cierta discapacidad, como cojo, lisiado o retardado.

Teoría de Paul Jaeger y Cynthia Bowman

En su libro, *Understanding Disability* Paul T. Jaeger y Cynthia Bowman tratan la teoría de la importancia del lenguaje, en donde mencionan que éste puede ser mejor entendido si comparamos las implicaciones de usar el término “persona discapacitada” en oposición a “persona con una discapacidad”. El primer término coloca el énfasis en la discapacidad, mientras que el segundo término coloca el énfasis en la persona.

Esta teoría de “persona-primero” refuerza que la persona es mas que y mas importante que, la discapacidad.

La manera en que una sociedad define la discapacidad es reflejada en actitudes sociales y, mas recientemente, en definiciones legales de la discapacidad, las formas en las que los miembros de una sociedad clasifican y reaccionan a la discapacidad, tienen un impacto profundo en las vidas de las personas con discapacidad, asi bien, el modo en que la sociedad elige definir legalmente la discapacidad tiene un tremendo impacto en la posición social y derechos civiles de las personas con discapacidad.

Teoría de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

En México, el pasado 2011 fue creada la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

Su objetivo es reglamentar en lo conducente, el Artículo 1º. De la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableciendo las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades⁵²

Esta Ley, en su Capítulo II Trabajo y Empleo, Artículo 11, Sección II propone diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad⁵³

2.2.4 Teorías de Exclusión

Teoría de Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

En México, las personas con discapacidad se encuentran protegidas contra todo tipo de discriminación por el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen

⁵² http://www.dif.df.gob.mx/dif/nota_dinamica.php?v=273 Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia del Distrito Federal. Nota dinámica “Juntos por la Inclusión” Portal con Acceso a Personas con Discapacidad

⁵³ Secretaría de Gobernación, Diario Oficial de la Federación, DECRETO por el que se crea la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”

Teoría de la Ley General de las Personas con Discapacidad

Establece que las políticas públicas en materia de Discapacidad deberán observar los siguientes principios: equidad, justicia social, equiparación de oportunidades, reconocimiento de las diferencias, dignidad, integración, respeto y accesibilidad.

Reconoce los derechos de las personas con discapacidad a la salud, al trabajo y la capacitación, a la educación, a las facilidades arquitectónicas, de desarrollo urbano y de vivienda.

Las diferentes afirmaciones, realizadas por autores y expertos, en discapacidad e inclusión laboral, nos hacen pensar que está en crisis en el ámbito profesional, la idea de que a través de la integración laboral se conseguirá automáticamente la integración social. Es de suma importancia trabajar igualmente los aspectos relacionados con la inclusión laboral, así como trabajar los aspectos relacionados con la inclusión social.

Alrededor del mundo, programas de apoyo a personas con discapacidad, han sido creados para incrementar la inclusión laboral en el área.

El Banco Interamericano de Desarrollo (América Latina y el Caribe) generó el Programa de Inserción laboral productiva para personas con Discapacidad CO-M1033.

El objetivo general del Programa es mejorar las oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, contribuyendo de esa forma a su inclusión económica y social. El propósito es fortalecer los servicios de rehabilitación, capacitación y colocación profesional para expandir oportunidades de empleo para personas discapacitadas.

La Fundación Nacional de Discapacitados, en Chile generó también el Programa de Integración laboral, desarrollando actividades de ayuda a todas las personas con discapacidad y sus familias. El objetivo de este Programa, es que a través de un equipo multidisciplinario, faciliten el encuentro y vínculo laboral formal, entre las empresas oferentes que cuentan con políticas de diversidad y las personas con discapacidad que buscan empleo.

Alejandro Hernández, Presidente de la Fundación Nacional de Discapacitados señala que: “Cuando una compañía decide incorporar a trabajadores con discapacidad, es reflejo de su desarrollo natural. Nos habla de empresas más maduras y conscientes.

Trabajar este tema de forma profesional y calificada el interior de estas, nos ha permitido desarrollar un plan cuyo objetivo superior es que las personas con discapacidad tengan acceso a un trabajo de calidad, permitiendo a su vez que el Plan de gestión de inclusión tenga éxito”.

La inclusión laboral de personas con discapacidad les brinda a estos trabajadores, la posibilidad de mejorar su calidad de vida, desarrollarse y realizarse, lo cual impacta positivamente el funcionamiento global de los equipos de trabajo. La presencia de trabajadores con discapacidad une, integra e impone desafíos colectivos de productividad, debido a la responsabilidad y perseverancia que ellos manifiestan.

El Programa de Inserción Laboral para Jóvenes con Discapacidad Mental de McDonald's nació en 1994 con los siguientes objetivos: da la oportunidad al joven con discapacidad a insertarse en el mundo laboral, favorece el desarrollo de sus capacidades y crea conciencia de que la persona con discapacidad puede insertarse en el mundo laboral desarrollando tareas con eficacia y buen rendimiento.

En la actualidad trabajan en McDonald's 113 jóvenes con discapacidades, distribuidos en 80 locales de distintos lugares del país. Desde el inicio del programa en 1994 sólo ha habido 17 egresos del programa.

Los jóvenes con discapacidad y sus familias se han mostrado felices y agradecidos por la posibilidad de trabajar que McDonald's les ofrece.

El Ministerio de Relaciones Laborales, en Ecuador, elaboró el Manual de Buenas Prácticas para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, el cual tiene como objetivo generar una herramienta práctica con orientaciones y alternativas adecuadas, para mejorar los procesos de inclusión laboral de personas con Discapacidad en su país.

2.2.5 Teorías de psicología relacionada con la discapacidad

Teoría de Finkelstein (1990):

Al centrar el quehacer de los y las profesionales en Psicología desde el paradigma médico-biológico, la Psicología tiene claramente limitados sus ámbitos de acción. La atención del profesional dentro de este modelo, se centra, exclusivamente, en lo que la persona consultante no puede o tiene dificultad de hacer y lleva a considerarla no como

“alguien con discapacidad con un determinado nivel de funcionamiento” que se inserte en la sociedad, sino como una persona “sin funcionamiento” (en un sentido clínico) que no puede lograr su inclusión efectiva en la sociedad, a menos que su deficiencia desaparezca⁵⁴.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se describe el diseño de la metodología, usado para la presente investigación.

El presente estudio es de carácter cualitativo. En la metodología cualitativa el investigador ve el escenario y a las personas en una perspectiva holística. Las personas, los escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo. El investigador cualitativo estudia a las personas en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se encuentran.⁵⁵

En la investigación cualitativa no interesa la representatividad; una investigación puede ser valiosa si se realiza en un solo caso (estudio de caso), en una familia o en un grupo cualquiera de pocas personas. Si en la investigación cualitativa buscamos conocer la subjetividad, resulta imposible siquiera pensar que ésta pudiera generalizarse.⁵⁶

La investigación cualitativa me permitió enfocarme y adentrarme en la experiencia social a la que se ven enfrentadas las personas con discapacidad.

Las variables o conceptos que hemos venido analizando en este proyecto, son: discapacidad, campo laboral, inclusión, exclusión y psicología de la discapacidad.

⁵⁴ Alfaro-Rojas, Lucrecia. “Psicología y discapacidad: un encuentro desde el paradigma social”

⁵⁵ Taylor, Steve. Bogdan, Roberto “Introducción a los métodos cualitativos de investigación”

⁵⁶ Alvarez- Gayou, J. L. “Como hacer investigación cualitativa Fundamentos y metodología”, 2003

3.1 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio que se realizó, fue utilizando la entrevista a profundidad. La intencionalidad principal de este tipo de técnica, es adentrarse en la vida del otro, penetrar y detallar en lo trascendente, descifrar y comprender los gustos, los miedos, las satisfacciones, las angustias, zozobras y alegrías, significativas y relevantes del entrevistado; consiste en construir paso a paso y minuciosamente la experiencia del otro.⁵⁷

Para realizar el estudio de caso, del Centro de Capacitación física y psicológica llamado Tribble Center, se aplicó el método Delphi. Este método se clasifica como uno de los métodos generales de prospectiva, que busca acercarse al consenso de un grupo de expertos con base en el análisis y la reflexión de un problema definido.⁵⁸

El objetivo de la utilización del método Delphi en el marco del diseño metodológico de esta investigación es conocer la situación de las personas con discapacidad al momento de ser sujetos a una capacitación, previa al proceso de incorporación a un campo laboral

En este proyecto se incluye la variante de combinación histórica y social, pues en el primero se avoca el análisis de fuentes, y en lo segundo trata de articular el sentido psicológico a través de teorías implementadas de manera territorial; por los métodos inductivo- analítico, sintético.

⁵⁷ Robles, Bernardo. “La entrevista a profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico”, Cuicuilco 2011

⁵⁸ Varela Ruiz, Margarita. Díaz Bravo, Laura. García Durán, Rocio, “Descripción y usos del método Delphi en investigaciones del área de la salud, Departamento de Investigación en Educación Médica”, Facultad de Medicina, UNAM Mexico DF 2011

El diseño que se propone parte de la necesidad de integrar por una parte el conjunto de teorías que a través de la historia han existido y se han comprobado, pero también de establecer un conjunto de relaciones para generar una estrategia inclusiva que pueda aportar una integración de manera completa al conjunto de personas con discapacidad.

3.2 ESTUDIO DE CASO

Para desarrollar la investigación, se ha recurrido al estudio de caso. Esta técnica ha sido definida como, un examen intensivo de una entidad individual de una categoría o especie. Permite la recopilación e interpretación detallada de toda la información posible sobre un individuo, una sola institución, una empresa, o un movimiento social particular. Los estudios de caso pueden hacer uso de pruebas en las que se emplea una serie de preguntas diseñadas para conocer la entidad bajo estudio. Más aún, cuando se emplean los estudios de caso como técnica de investigación, la meta no consiste únicamente en conocer la entidad a la que se estudia, si no también conocer la categoría que representa.⁵⁹

El estudio de caso, un centro de capacitación e incorporación de personas con discapacidad al campo laboral, llamado Tribble Center y ubicado en Seneca, Carolina del Sur, Estados Unidos, proporciona oportunidades para individuos con discapacidades, trabajando con organizaciones locales, proporcionando recursos de fuerza laboral para operaciones seguras y limitadas. La visión del Tribble Center, es que las personas con discapacidad y sus familias experimenten una mayor calidad de vida. Como valores

⁵⁹ Ph.D. Reyes, Tomás, “Métodos cualitativos de investigación: los grupos focales y el estudio de caso”.

núcleo mantienen la dignidad y el respeto por cada persona, cuidado y compasión, crecimiento personal y logros, integridad y compromiso con la comunidad.

Algunas de las empresas en las que pueden ser posicionados para realizar labores son principalmente compañías locales, tales como mueblerías, supermercados, armadoras de ensambles eléctricos, restaurantes, etc.

3.3 RELEVANCIA DEL ESTUDIO DE CASO

El programa de capacitación e inclusión del Tribble Center, es una oportunidad para colaborar con su comunidad de manera socialmente responsable. Está dirigido a personas con discapacidad intelectual, autismo, personas con traumatismos cerebrales o lesiones en su espina dorsal, que viven en el Condado Anderson, de Seneca Carolina del Sur. Para las personas con discapacidad, significa la oportunidad de sentirse útiles, ganar independencia económica y un lugar en la sociedad.



Fuente: <http://thetribblecenter.com>

En la actualidad, el Tribble Center ubica a más de 80 personas con las discapacidades mencionadas, en compañías locales de la comunidad. Estas personas realizan tareas productivas de Manufactura, cocina, o limpieza.

El Tribble Center se fundó en los 90's, y desde entonces, continúan su compromiso por incorporar a personas con discapacidad, a compañías locales, para aumentar su calidad de vida, su autoestima y la independencia económica y social de este conjunto.



Fuente: <http://thetribblecenter.com>

Dentro de la fuerza laboral de este centro de capacitación e inclusión, se encuentran empleados sin discapacidad, para atender y capacitar a las personas con discapacidad, previo a ser ubicados en alguna compañía local. El Tribble Center asegura, que formar una carrera en este centro es una experiencia altamente recompensada. Aunque no sin dificultades, servir a las personas con discapacidad de su comunidad enriquece sus vidas,

así como las de sus empleados capacitadores. Proporcionan paquetes de beneficios para todas las posiciones, que incluyen: vacaciones pagadas, cobertura de salud y dental del Estado y acceso al plan estatal de retiro o jubilación. Para poder ser parte de la fuerza laboral que capacite a las personas con discapacidad, en el Tribble Center, éste pide cumplir con ciertos requisitos, las habilidades físicas requeridas son: incluidas pero no limitadas a levantar, empujar, jalar, parar, balancear, gatear, alcanzar, caminar, sentir, hablar, escuchar, movimientos repetitivos, comunicación, escritura, lectura, manejar, contar y correr. Los requerimientos físicos incluyen trabajo muy pesado o levantar con asistencia. El empleado está sujeto a estar en ambientes interior y exterior, a calor o frío extremo por períodos cortos de tiempo. El empleado está sujeto a ruido y peligros que incluyen pero no están limitados a asalto físico, destrucción de propiedad e infecciones. El empleado también está sujeto a usar ropa protectora para evitar infecciones. Posterior a las contrataciones, el empleado estará enrolado en el programa de entrenamiento en sitio, el cual es impartido por el Coordinador de Desarrollo de Personal, el entrenamiento incluye:

- Roles y responsabilidades de los empleados
- Prevención de abuso, descuido y explotación
- Procedimientos en cuidado de la salud
- Lineamientos OSHA
- Entendimiento del retraso mental y discapacidades de desarrollo
- Primeros auxilios y resucitación
- Manejo a la defensiva
- Soporte de comportamiento positivo

El desarrollo del personal continúa a través de la labor en el Tribble Center mediante recertificaciones anuales. Este sería el proceso por el cuál tendrá que pasar una persona que quiera participar como empleado capacitador, para las personas con discapacidad, en el Tribble Center.

La directora del Tribble Center, Donna Thompson, ha mantenido a flote esta iniciativa, desde los primeros años de 1990.

3.4 TECNICA – ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

Para poder continuar con el diseño de la investigación, se elaboró un cuestionario que serviría para nuestra entrevista profunda, éste servirá para entender el proceso de inclusión, que se lleva a cabo en el Tribble Center, desde que la persona con discapacidad es seleccionada para capacitación, hasta que es reclutada por una compañía local.

1. ¿Cómo se enteran del Tribble Center los aplicantes? ¿Tienen un programa de reclutamiento donde ustedes están encargados de localizarlos o ellos llegan requiriendo asistencia?
2. ¿Cómo hacen la selección de las personas con discapacidad, cuáles son los filtros que aplican?
3. ¿A qué tipo de compañías mandan personal del Tribble Center a trabajar?
4. ¿Tienen un listado de empresas que son incluyentes y emplean personas con discapacidad? O ¿cómo es el proceso de selección de compañías?
5. ¿Cómo son entrenados previo a entrar a trabajar a alguna compañía?
6. ¿Proporcionan servicios extras para las personas con Discapacidad?
7. ¿Quién les proporciona Seguro a los aplicantes?

8. ¿Se cuenta con un Rango de Horarios para labores?
9. ¿La empresa debe tener infraestructura especial para las personas con Discapacidad?
10. ¿Qué tipo de discapacidades tienen los aplicantes, se aceptan personas con cualquier tipo de Discapacidad?

3.5 MÉTODO DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Una vez obtenida la información, a través de la experta en el tema, mediante el método Delphi, se ha realizado un análisis de discurso y de contenido con objeto de identificar unidades de sentido detallando los hechos que responderán a los objetivos de la investigación, así como a los supuestos.

El análisis de la entrevista a profundidad, ha perseguido un fin específico y concreto: la comprensión de la discapacidad, una estrategia inclusiva y una incorporación al campo laboral, tal y como la entrevistada lo construye. Esta tarea de estudio respeta la subjetividad de la entrevistada y evita cualquier tipo de criterio personal y/o postura ideológica por parte del investigador.

CAPITULO IV: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el presente capítulo se presenta el análisis de los datos obtenidos, a través de la aplicación de la entrevista profunda, usando el método Delphi, entrevistando a la persona considerada como experta, reuniendo el criterio de selección.

A continuación se presentan las respuestas a cada una de las preguntas, dentro de la entrevista a la Directora del Tribble Center, Donna Thompson:

1. ¿Cómo se enteran del Tribble Center los aplicantes? ¿Tienen un programa de reclutamiento donde ustedes están encargados de localizarlos o ellos llegan requiriendo asistencia?.

Normalmente ellos buscan asistencia en el Tribble Center

2. ¿Cómo hacen la selección de las personas con discapacidad, cuáles son los filtros que aplican?

Tienen un taller que es parte del Tribble Center, cuenta con 50 personas y en este taller hacen trabajos para diferentes compañías locales de la Comunidad, alrededor de 8 a 10 empresas.

Los aplicantes trabajan cierto tiempo en el Tribble Center y mediante una evaluación y observando cuáles son sus habilidades se decide si pueden permanecer trabajando o no.

En el caso de Schneider Electric contratan personal sin discapacidad para que hagan un pre-entrenamiento en los puestos laborales de Schneider y evalúen la complejidad.

Se comenzó con 2 personas y actualmente son 35.

3. ¿A qué tipo de compañías mandan personal del Tribble Center a trabajar?

Cualquiera de las maquiladoras locales, normalmente se va a platicar con RH, qué es lo que el Tribble Center hace, cuáles son sus alcances.

Normalmente esa es la información general, lo principal que se busca es que haya un ahorro económico para la empresa, algunos de sus aplicantes son más lentos que otros y dado a la Productividad que buscan las empresas no se les paga como a un empleado regular, más bien tienen un rango de piezas y se les paga exactamente por lo que fabrican.

Además tienen personas laborando para supermercados locales de la Comunidad trabajando como “Servicios Generales” (limpieza en general), tiendas de muebles, etc. Ellos si trabajan como empleados por horas y no por cantidad de piezas.

- 4. ¿Tienen un listado de empresas que son incluyentes y emplean personas con discapacidad? O ¿cómo es el proceso de selección de compañías?.**

Las compañías no son incluyentes, solamente son negocios locales, normalmente se conoce a alguna de las personas que trabaja dentro, se saca una cita y se comienza a hacer una plática de los servicios que ofrece el Tribble Center.

Se han mantenido por tanto tiempo que probablemente sea un factor que ayude a las empresas a decir SI a la contratación de personal proporcionado por el Tribble Center.

El tribble Center tiene 80 personas con discapacidad trabajando para distintas empresas locales.

5. ¿Cómo son entrenados previo a entrar a trabajar a alguna compañía?

Se contrata personal para evaluar que si y que no pueden hacer, deben ser capaces de valerse por sí mismos en las necesidades personales como ir al baño, después de que se evalúan estas capacidades, se pasan a evaluar socialmente y saber si están listos para ir a trabajar, dependiendo de la discapacidad presente en el individuo es el tiempo de entrenamiento que se les da, algunos tardan un par de meses, algunos hasta años para ser entrenados.

6. ¿Proporcionan servicios extras para las personas con Discapacidad?

Si, se ofrece transportación, además tenemos programas de intervención temprana, día del adulto mayor, etc.

7. ¿Quién les proporciona Seguro a los aplicantes?

El Tribble Center

8. ¿Se cuenta con un Rango de Horarios para labores?

Si, no se trabajan las mismas horas que un empleado normal, para el caso de Schneider Electric un empleado con discapacidad trabaja de 9am a 1pm, horas en los que son más productivos que un empleado regular.

9. ¿La empresa debe tener infraestructura especial para las personas con Discapacidad?

No se pide necesariamente. Al inicio solamente se habla de los términos y se puede llegar a tocar el tema, tal vez algún equipo adaptable para personas que trabajan por ejemplo con un solo brazo, para el caso de las compañías que son ensambladoras se busca que tengan equipos para unir las piezas o ensamblarlas (fixtures)

10. ¿Qué tipo de discapacidades tienen los aplicantes, se aceptan personas con cualquier tipo de Discapacidad?

No aceptan cualquier discapacidad, en el caso del Tribble Center debe ser una discapacidad intelectual, como retraso mental, tienen una persona con espina dorsal bífida que recién comenzó con el programa.

CAPITULO V: CONCLUSIONES

A continuación, se presentan los aspectos más importantes y significativos que se desprenden del análisis de los resultados obtenidos, mediante la entrevista profunda, que a la vez, permiten dar respuesta a las preguntas de investigación, a cada uno de los objetivos particulares, así como al objetivo general de la investigación, y dar una posible solución al problema de investigación.

En primer lugar, y respecto al primer objetivo particular orientado a **“Desarrollar una estrategia de inclusión para personas con discapacidad”**, se puede mencionar lo siguiente.

En base a este primer objetivo, se encontró respecto a los hechos que mencionó la entrevistada, lo siguiente:

1.- De acuerdo a los hechos de la entrevistada, se concluye, la existencia de una estrategia inclusiva para personas con discapacidad, no solamente motriz, si no también intelectual.

2.- estrategia, requiere de capacitación con base al tipo de discapacidad con la que cuenta la persona, de esto dependerá su desarrollo.

Se concluye además, que ésta capacitación facilitará su posterior o futura incorporación a una compañía, manteniendo conocimiento sobre este proceso experimentado.

Hallazgo en perspectiva: a lo anteriormente señalado y en base a la teoría de vulnerabilidad, las personas discapacitadas que no atraviesan el proceso de capacitación previa, se encuentran más expuestas a un fracaso, debido a que al momento de presentarse a una institución o compañía, no tendrán las herramientas necesarias ni los recursos para afrontar un proceso así, considerando que ya su discapacidad les obstaculiza su inserción. Por lo tanto, las personas discapacitadas se encontrarán más vulnerables que el resto de la población que no tiene ningún obstaculizador físico y que además cuentan con experiencia en torno a entrevistas y procesos laborales.

En segundo lugar y en cuanto al objetivo específico número dos, el cual consiste en: **“Se busca generar líneas de acción, para así propiciar un cambio de cultura en la población general para favorecer el ejercicio pleno de los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas”** es posible concluir que desde la percepción de la entrevistada, el hincapié que se haga con las compañías, al momento de plantear los beneficios de contratar a personas con discapacidad, en la fuerza laboral de una compañía, además de fiscales, también sociales, es crucial para cambiar la cultura de

las población en general, además para hacer valer los derechos e igualdad de oportunidades de las personas discapacitadas, que formen parte de una fuerza laboral en primera instancia.

Además concluimos, que el nivel de inclusión y capacitación que existe en centros de capacitación como en el Tribble Center, permite a las personas con discapacidad, el sentirse incluidos, incorporados y valorados desde una perspectiva social y laboral, esto servirá como apalancamiento para el éxito de la incorporación a las actividades diarias de las personas.

CAPITULO VI: ANÁLISIS DEL DISCURSO

Tomando en consideración la teoría de Finkelstein, donde en un sentido meramente clínico, consideran a la persona con discapacidad, como una persona “sin funcionamiento”, que no puede lograr su inclusión efectiva en la sociedad, a menos que su deficiencia desaparezca, y tomando en cuenta la teoría de Patterson, Szymanski & Parker, donde el empleo es fundamental y el componente central en la vida de las personas, y el medio primario mediante el cual las personas se definen a sí mismos en la sociedad, se considera de suma importancia que todas las personas sean plenamente integradas a una labor adecuada para su discapacidad, sin sufrir de una discriminación y gozando de una plena capacitación para desempeñar las actividades a realizar.

En relación al aspecto comparativo de remuneración con los demás trabajadores, es posible señalar que desde el punto de vista de la entrevistada, es importante hacerles ver

a las compañías, que la remuneración de las personas con discapacidad es equivalente a la labor desempeñada, y que si bien muchas veces sus propias necesidades generarán más expectativa que las que percibirán en sus ingresos, esto nada tendrá que ver con rasgos de desigualdad o discriminación, ya que más bien se tratará de una situación deseada para poder cubrir sus necesidades y las de sus familias.

En este sentido, parece contradictorio, que México cuente con leyes sobre el tema de discriminación, accesibilidad, aun las empresas no internalicen lo grave de la situación y no tomen consciencia de que es un tema puramente social y cultural, que involucra directamente una postura de responsabilidad sobre el tema.

Este planteamiento coincide con lo mencionado por autores como Gergen, en su libro *Construccionismo Social*, aportes para el debate y la práctica y Ferreira y Rodriguez en su libro *Sociología de la discapacidad: una propuesta teórica crítica*, quienes postulan que cuando se habla desde el déficit o la insuficiencia, incluso bien, de la discapacidad,⁶⁰ este es un concepto que adquiere un sentido eminentemente cultural, y que como tal, depende del sentido asignado a otros conceptos culturalmente próximos, fundamentalmente a la idea que se nos impone de "normalidad".

El proceso laboral en la vida de cada persona es un elemento indispensable de participación dentro de este ámbito, considerando que hoy en día existe una alta demanda de trabajo. Por lo mismo, los postulantes a empleos deben ser capaces de afrontar un proceso crucial que decidirá su futuro laboral, basándose en la experiencia y habilidades propias para ejercer un puesto de trabajo. Es así como muchas personas, en

⁶⁰ Ferreira, Miguel A., Rodriguez Caamaño, Manuel. "Sociología de la discapacidad: una propuesta teórica crítica".

este caso discapacitadas, cuando buscan mejores oportunidades de vida, se ven enfrentadas a un largo y difícil proceso en la búsqueda de estas mejores condiciones.

En relación a lo anteriormente expuesto y con base a los hallazgos aportados por este estudio, es posible afirmar que la población con discapacidad, aún no se encuentra, en su totalidad, incluida al campo laboral, pese que existen diferentes leyes y organismos que velan por la autonomía de las personas, su no discriminación, y su incorporación a las labores, las circunstancias y posibilidades no se encuentran a su alcance de manera óptima.

El desarrollo de actividades productivas y de servicio, fomentan la realización plena como individuos, pertenecientes a una sociedad, en varios factores.

Respecto al supuesto teórico planteado: “Mediante la aplicación de una capacitación inclusiva, para personas con discapacidad, donde incluya análisis psicológico, social y físico, es posible lograr la inclusión al campo laboral, mejorando la calidad de vida y reduciendo los niveles de exclusión para este colectivo” se puede señalar lo siguiente: en relación a este supuesto es posible afirmar, que las personas con discapacidad que cuentan con una capacitación incluyente, especializada de acuerdo a su discapacidad, considerando aquellas capacidades y competencias que si cumple, es efectiva su plena integración a la sociedad, además de mejorar su autoestima, ya que son reconocidos por el resto del personal en aquellas empresas en las cuales labora, por el desempeño y proactividad en sus labores.

CAPITULO VII: ACCIONES Y TRANSFORMACIONES

7.1 Propuestas con base a las teorías postuladas

La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, en su artículo 6º de la Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad, menciona que es facultad del poder Ejecutivo Federal, el establecer políticas públicas para las personas con discapacidad, instruir a las dependencias y entidades del Gobierno Federal a que instrumenten acciones en favor de la inclusión social de las personas con discapacidad, establecer y aplicar las políticas públicas a través de las dependencias y entidades del Gobierno Federal, y recalcando el punto XI del mismo artículo: “Impulsar la adopción de acciones afirmativas orientadas a evitar y compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, social y cultural”

Además en el Capítulo II Trabajo y Empleo de esta misma Ley, se toma como referencia el punto II, el cual propone diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad”⁶¹

Con base a esta teoría, se propone la creación, de un centro para personas con discapacidad, el cual tendrá como objetivo principal, proporcionar capacitación, previa a ser contratados por alguna de las empresas incluyentes de Nuevo León, esto podrá fomentar la plena inclusión laboral de las personas con discapacidad, mejorando así su

⁶¹ Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad
www.sep.gob.mx
http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_inclusion_personas_discapacidad.pdf

autonomía, independencia económica, e incrementando la base de todo ser humano: su autoestima.

Hay 2 aspectos a considerar, que serán de suma importancia para este centro de capacitación para la discapacidad:

1. La capacitación que se les proporcione a las personas con discapacidad, debe ser acorde a las características que el puesto de trabajo posea, para esto, se propone el uso de una Ficha de Perfil, la cual proporcionará una visión general y específica del ambiente de trabajo al que estará expuesto la persona con discapacidad.

Esta ficha deberá ser llenada por el departamento de Recursos Humanos de cada empresa incluyente, siendo lo más específicos posibles en cuanto a las descripciones del puesto.

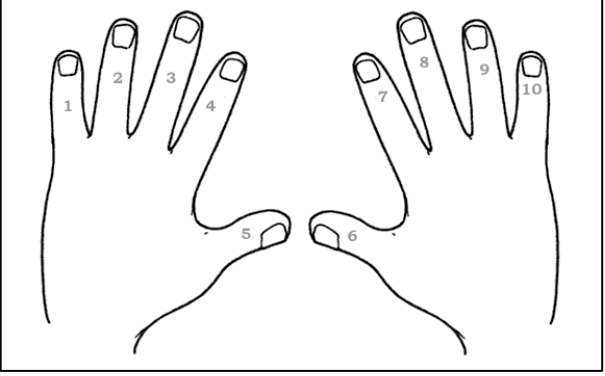
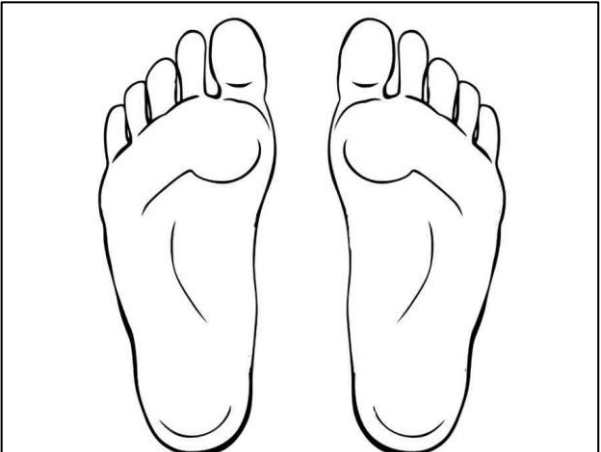
Este documento, será la base, para que el Centro de Capacitación propuesto, inicie con la capacitación del personal con discapacidad.

INFORMACION GENERAL				
Cargo a ocupar:	Reporta a:			
Área o Departamento:	Tiene gente a su cargo:	SI	NO	
FACTORES LABORALES				
Nivel de escolaridad:				
Conocimientos en:				
Experiencia Laboral:				
Años de Experiencia Laboral:				
Experiencia en específico:				
Entrenamientos específicos:				
Otros requerimientos:				
FUNCIONES Y ACTIVIDADES				
Función 1:				
Actividades	Principal	Periódica	Ocasional	Comentarios:
1				
2				
3				
Función 1:				

Actividades		Principal	Periódica	Ocasional	Comentarios:	
1						
2						
3						
USO DE EQUIPO O HERRAMIENTAS						
Descripción del equipo que utiliza:						
Descripción de la herramienta que utiliza:						
Requiere levantar o mover la herramienta:				SI	NO	Repeticiones: _____
Peso máximo de la herramienta:						
CONDICIONES LABORALES						
Horario de Trabajo:						
Horas trabajadas:						
Ubicación de la labor:		Exterior	Interior			
Condiciones ambientales:						
Mucha Luz	Frio	Calor	Ruido	Obscuridad	Humedad	Polvo
Equipo de protección personal:						
Casco	Lentes	Tapones	Mascarilla	Botas	Guantes	No aplica
ERGONOMÍA						
Posición	0-2 hrs	2-4 hrs	4-6 hrs	6-8 hrs y mas	Comentario: _____	
De pie					Comentario: _____	
Sentado					Comentario: _____	
Caminando					Comentario: _____	
Arrodillarse					Comentario: _____	
Agacharse					Comentario: _____	
Cuclillas					Comentario: _____	
Agudeza visual					Comentario: _____	
Fuerza					Comentario: _____	
Precisión					Comentario: _____	
Levantar cargas					Peso: _____	
Empujar					Peso: _____	
Jalar:					Peso: _____	
Extensión de brazos:					Comentario: _____	
Uso de dedos:					Comentario: _____	
Agudeza de oído					Decibeles: _____	
Agudeza de olfato					Comentario: _____	
Agudeza de tacto					Comentario: _____	

Requiere comunicarse:				Comentario: _____
-----------------------	--	--	--	-------------------

2. Además de la Ficha de Perfil, es necesario que el Centro de Capacitación, propuesto en esta tesis, evalúe la discapacidad motriz de la persona, para poder hacer una sinergia entre las capacidades con las que si cuente, y el puesto de trabajo. Con esta evaluación, se podrá tener una visión más clara, de quienes son los candidatos más aptos para cada puesto de trabajo:

EVALUACIÓN FÍSICA							
SISTEMA MUSCULOESQUELETICO							
Marque con una cruz, los miembros con los que cuenta la persona, y su funcionalidad							
Pulgar	UNO	AMBOS	CERO FUNCIONAL			UNO FUNCIONAL	AMBOS
Otros dedos de la mano	TODOS	1 A 3	3 A 5	5 A 7	7 A 9	FUNCIONALES	NO FUNCIONALES
							
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; color: red;">Marque los dedos con los que si cuenta la persona</div>							
Mano izquierda	SI	NO	FUNCIONAL			NO FUNCIONAL	
Mano derecha	SI	NO	FUNCIONAL			NO FUNCIONAL	
Muñeca	DERECHA FUNCIONAL		IZQUIERDA FUNCIONAL			AMBAS FUNCIONALES	
Hombro	DERECHO FUNCIONAL		IZQUIERDO FUNCIONAL			AMBOS FUNCIONALES	
Pie izquierdo	SI	NO	FUNCIONAL			NO FUNCIONAL	
Pie derecho	SI	NO	FUNCIONAL			NO FUNCIONAL	
Dedos del Pie	TODOS	1 A 3	3 A 5	5 A 7	7 A 9	FUNCIONALES	NO FUNCIONALES
							

Marque los dedos con los que si cuenta la persona

Tobillo izquierdo	SI	NO	FUNCIONAL	NO FUNCIONAL
Tobillo derecho	SI	NO	FUNCIONAL	NO FUNCIONAL
Rodilla izquierda	SI	NO	FUNCIONAL	NO FUNCIONAL
Rodilla derecha	SI	NO	FUNCIONAL	NO FUNCIONAL
Pierna	DERECHA	IZQUIERDA	FUNCIONAL	NO FUNCIONAL
Cadera	FUNCIONAL	NO FUNCIONAL		

EVALUACIÓN DE POSTURAS

En sección de comentarios, indique si la persona usa algún tercero para trasladarse (silla de ruedas, muleta)

Se mantiene de pie por sí mismo	SI	NO	Comentarios: _____
Mantiene el equilibrio	SI	NO	Comentarios: _____
Camina solo	SI	NO	Comentarios: _____
Alguien le sostiene al caminar	SI	NO	Comentarios: _____
Camina usando bastón	SI	NO	Comentarios: _____
Camina usando andadera	SI	NO	Comentarios: _____
Se mantiene sentado por sí solo	SI	NO	Comentarios: _____
Rotar cadera de un lado al otro	SI	NO	Comentarios: _____

EVALUACIÓN MÉDICA

*** Deberá adjuntarse la evaluación medica por un médico general

7.2 Acciones positivas en la inserción laboral de personas con discapacidad

En las experiencias de inclusión, para las empresas a nivel mundial, que cuentan con personas con discapacidad, dentro de su fuerza laboral, se han identificado impactos positivos, como los siguientes:

- Fundación ONCE y McDonald's España impulsan la integración sociolaboral de las personas con discapacidad; desde que en el año 2000 McDonald's España iniciara

su colaboración con Fundación ONCE, la multinacional ha incorporado a sus restaurantes en España a más de 200 trabajadores con discapacidad⁶²

- Concluyeron su capacitación laboral como ayudantes de tienda 11 personas con discapacidad en Yucatán, lo que les abre la puerta a un empleo en tiendas Oxxo. El personal de recursos humanos de las tiendas de autoservicio se encargó de la elaboración de los planes de estudio, ya le busca acomodo a los mejores promedios, a fin de asignarlos en sucursales cercanas a sus hogares para facilitarles su desplazamiento.⁶³
- Artículo 186. El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido y enterado conforme al Capítulo I del Título IV de esta Ley, siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichos trabajadores con la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador⁶⁴

⁶² <http://www.fundaciononce.es/es/noticia/fundacion-once-y-mcdonalds-espana-impulsan-la-integracion-sociolaboral-de-las-personas-con>

⁶³ Periódico Milenio <http://sipse.com/milenio/concluyen-discapacitados-cursos-capacitacion-laboral-oxxo-151570.html>

⁶⁴ Ley del Impuesto sobre la Renta <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>

BIBLIOGRAFÍA

- (INEGI), I. N. (s.f.). *Las personas con Discapacidad en Mexico: Una visión al 2010*. México: INEGI.
- Alvarez, C. E. (s.f.). *Metodología. Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación*. Facultad de altos estudios de administracion y negocio.
- Alvarez-Gayou, J. (2003). *Como hacer investigación cualitativa. Fundamentos y Metodología*.
- Bellver, F. (1998). *El empleo con apoyo*.
- Bogdan, S. T. (s.f.). *Introduccion a los metodos cualitativos de investigación*.
- Breton, C. M. (s.f.). Mejoras en Organizaciones de Mexico y España mediante el desarrollo de una estrategia inclusiva. En C. M. Breton, *Mejoras en Organizaciones de Mexico y España mediante el desarrollo de una estrategia inclusiva*. Universidad de Salamanca, Facultad de Psicología. Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos.
- Bueno, L. C. (2004).
- Caamaño, M. A. (s.f.). *Sociología de la Discapacidad: Una Propuesta teórica crítica*.
- CONADIS. (2010-2012).
- CONADIS. (s.f.). Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad.
- CONAPRED. (s.f.). Guia para Empleadores Interesados en la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. En CONAPRED, *Guia para Empleadores Interesados en la Inserción Laboral de Personas con Discapacidad* (pág. 11). CONAPRED.
- Diciembre, R. D. (s.f.). Por el que se regulan los centros ocupacionales para minusválidos.
- Discapacidad, C. N. (2009). *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad*. México D.F: CONAPRED.
- Durán, M. V. (2011). *Descripcion y usos del método Delphi en Investigaciones del área de la salud*. Mexico DF: Departamento de Invetigación en Educación Medica, Facultad de Medicina, UNAM.
- E, B. d. (s.f.). Ley 13/1982, 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos. En B. d. E, *Ley 13/1982, 7 de Abril, de Integración Social de los Minusválidos* (pág. 1982).
- Echeverri, C. A. (s.f.). Conceptualización de Discapacidad: Reflexiones para Colombia.
- Eligio, M. T. (s.f.). *La psicología en la atencion a las personas con discapacidad*.
- Federación, D. O. (2013). Acuerdo por el que el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia da a conocer las reglas de operacon e indicadores de resultados del Programa de atencion a población en desamparo, antecedente. *SEGOB*.

- Federación, D. O. (2014-2018). Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las personas con Discapacidad. En D. O. Federación, *Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las personas con Discapacidad*.
- Fernández, N. V. (1902 a 2006). *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral*.
- Gómez, R. H. (2001). *Antropología de la Discapacidad y la dependencia. Un enfoque humanístico de la discapacidad*.
- Gonzalez, M. d. (s.f.). Hacia una educación inclusiva. La educación especial ayer, hoy y mañana, siglo cero. En M. d. Gonzalez, *Hacia una educación inclusiva. La educación especial ayer, hoy y mañana, siglo cero*.
- Guijarro, R. B. (s.f.). Tendencias Mundiales en la Educación del alumnado con necesidades educativas especiales. En R. B. Guijarro, *Tendencias Mundiales en la Educación del alumnado con necesidades educativas especiales* (págs. 67-75). UNICEF. Inclusión Social, Discapacidad y Políticas Públicas.
- INEGI. (2010).
- INEGI. (s.f.). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. Obtenido de www.inegi.org.mx
- INEGI. (s.f.). *Las personas con Discapacidad en México: Una visión censal*. México: INEGI.
- Javeriana, P. U. (2010). Discapacidad: Contexto, Concepto y Modelos. *International Law. Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 381-414.
- Joaquin Mora Roche, D. S. (1992). *Personas con minusvalías*.
- Laboral, S. d. (s.f.). *Guía para la Inclusión Laboral*. STPS.
- Lamparra, M. (2007).
- Lunt, P. T. (s.f.). *Políticas de empleo para personas con discapacidad en 18 países occidentales*.
- Mank, D. M. (2000). *Conferencia Dictada en la Universidad de Salamanca. Doctorado en Avances y Perspectivas sobre personas con Discapacidad*. INICO Instituto de Integración a la Comunidad.
- Milenio, P. (s.f.). Concluyen Discapacitados cursos de capacitacion laboral. *Milenio*.
- Ministerio de Educación del Perú. Ministerio de Educación, P. S. (2008). *Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad*. Biblioteca Nacional del Perú.
- Montero, G. E. (s.f.). *La formacion etica y juridica de los agentes educativos y sanitarios que interactuan con los discapacitados mentales*. Universidad José Martí Perez.
- Mundial, O. M. (2011). Resumen. Informe Mundial sobre la Discapacidad.
- OIT, J. S. (s.f.). *Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo*.

- ONCE, F. (s.f.). *Fundación ONCE*. Obtenido de Fundación ONCE:
<http://www.fundaciononce.es/es/noticia/fundacion-once-y-mcdonalds-espana-impulsan-la-integracion-sociolaboral-de-las-personas-con>
- Pública, S. d. (s.f.). *SEMS*. Obtenido de Secretaria de Educacion Media Superior:
http://www.sems.gob.mx/es/sems/anuncia_la_sep_becas_bachillerato_no_escolarizado_
- Real Academia Española*. (s.f.). Obtenido de Real Academia Española: www.rae.es
- Renta, L. d. (s.f.). Obtenido de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR.pdf>
- Reyes, P. T. (s.f.). *Métodos Cualitativos de Investigación: Los grupos focales y el estudio de caso*.
- Robles, B. (2011). *La entrevista a profundidad: una técnica útil dentro del campo antropológico*. Cuicuilco.
- Rojas, L. A. (s.f.). *Psicología y Discapacidad: un encuentro desde el paradigma social*.
- RSE, A. (s.f.). *Guía práctica para la elaboración de un programa de integración laboral de personas con discapacidad*.
- Saleh, L. (s.f.). La inclusión desde la mirada internacional.
- Saleh, L. (s.f.). *La inclusión desde la Mirada Internacional*. UNESCO.
- Social, S. d. (2014). *Comunicados "Las personas con Discapacidad requieren ejercer a plenitud sus Derechos"*. México DF.
- Soto, H. (2005). Políticas y Programas Nacionales.
- Trabajo, O. I. (s.f.). *Promover el empleo, proteger a las personas, orígenes e historia*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2014, de Promover el empleo, proteger a las personas, orígenes e historia:
<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>
- Trabajo, O. I. (s.f.). *Promover el Empleo, Proteger a las personas, orígenes e historia*. Recuperado el 20 de Septiembre de 2014, de Promover el Empleo, Proteger a las personas, orígenes e historia:
<http://www.ilo.org/global/about/the>
- Trabajo, O. M. (1983). *Convenio 159, de 22 de Junio de 1983, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas*. OMT.
- Trabajo, O. M. (s.f.). *Datos sobre Discapacidad en el Mundo del Trabajo*.
- Tribble Center*. (s.f.). Recuperado el 10 de Enero de 2014, de Tribble Center: <http://thetribblecenter.com/>
- Unidas, O. d. (s.f.). *Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad*. ENABLE.
- Velandia, J. H. (2006). Exclusión social y discapacidad. En J. H. Velandia, *Exclusión social y discapacidad*.
- X, A. (1993). *Eficacia y Técnica Deportiva. Análisis del Movimiento Humano*. Barcelona: Inde.